Der Organisationszwang der Arbeiter.

Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde

der Hohen juristischen Fakultät der Universität Göttingen

vorgelegt von

Siegfried Trillhaase,

Referendar.

Münster i. W.

Universitätsbuchdruckerei von Johannes Bredt.

1925.

Der Organisationszwang der Arbeiter.

Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde

der Hohen juristischen Fakultät der Universität Göttingen

vorgelegt von

Siegfried Trillhaase,

Referendar.

Münster i. W.

Universitätsbuchdruckerei von Johannes Bredt.

1925.

312 W

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Schrifttum.

I. Bücher und Abhandlungen.

Anschütz, G., Die Verfassung des Deutschen Reiches, Berlin 1921.

Baum, Organisationszwang und Tarifvertrag, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1922.

Berger-Donau, Arbeitsnachweisgesetz, Stuttgart 1922.

Bernstein, E., Der Streik, 4 Bd., in von Bubers „Die Gesellschaft", Frankfurt a. M. 1906.

— Die Arbeiterbewegung, Frankfurt a. M. 1910.

Biensfeldt, Joh., Die Organisationsklausel, Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag in „Reichsarbeitsblatt", nichtamtlicher Teil, Nr. 19.

— Die Organisationsklausel, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 1923.

Binding, Lehrbuch des gemeinen Deutschen Strafrechts, Bes. Teil Bd. 1, 2. Auflage, Berlin 1902.

v. d. Borght, R., Grundzüge der Sozialpolitik, 1904.

Brentano, Lujo, Die Arbeitergilden der Gegenwart, Leipzig 1871, Bd. I.

— Polenfrage, in „Die Hilfe", 1906, Jahrgang 12.

Bühler, Organisationszwang und Tarifvertrag, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 1922.

Dernburg, H., Das bürgerliche Recht des Deutschen Reiches, III. Aufl., 1906, Halle a. S.

Erdel, Zwangsverbindlichkeit von Tarifverträgen, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 1922.

— Auskunftei des Arbeitsrechts, Heft 3.

Erdmann, G., Organisationsfreiheit oder Organisationszwang, in „Der Maschinenmarkt", 1922, Nr 37.

— Ist § 152 Abs. 2 der Gewerbeordnung durch Art. 159 der Reichsverfassung aufgehoben? in „Arbeitgeber" 1923.

— Die Organisationsklausel, Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag, in „Arbeitgeber", 1921.

Ewerling, M., Schutz der gewerkschaftlichen Arbeit, in „Oberschlesische Volksstimme" von 1922, Nr. 348.

Fischer, H. A., Die Rechtswidrigkeit, 1911.

Flatow, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, Berlin, 1922.

— Koalitionsfreiheit, in „Die Neue Zeit" von 1921, Seite 598.

Frank, R., Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich, 1925, 16. Aufl.

— Die Erpressung und die Strafrechtsnovelle in „Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft", Band 29.

Frey, Strike und Strafrecht, Heidelberger Diss., 1905.

Frankenstein, Kuno, Der Arbeiterschutz in „Handbuch der Staatswissenschaften", XIV. Bd., Leipzig 1896, II. Teil.

Fuchs, K., Tarifvertrag und Unorganisierte, in „Der Regulator“ von 1923.
Gätcke, Das Vereinigungsrecht, Hamburg 1922.
Gauß, Die Absperrungsklausel in Tarifverträgen, in „Juristische Wochenschrift“, 1921.
Goerrig, F., Die Zuverlässigkeit der Organisationsklauseln, in „Das Schlichtungswesen“, 1923.
— Das Reichsgericht zum Organisationsterror, in „Rhein.-Westfälische Zeitung“ von 1924, Nr. 395.
— Koalitionsfreiheit und Arbeitsnachweisgesetz, in „Deutsche Arbeitgeberzeitung“, Berlin 1922, Nr. 36.
— Reichsgericht und Rücktritt von wirtschaftlichen Vereinigungen, in „Bergwerks-Zeitung“ von 1923, Nr. 149.
— Das Reichsgericht zum Koalitionszwang, in „Bergisch-Märkische Zeitung“ von 1922, Nr. 439.
Groh, Wilh., Koalitionsrecht, in Abhandlungen zum Arbeitsrecht, 3. Heft, Mannheim 1923.
— Zwei Beiträge zum Koalitionsrecht, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht“, 1925, 1. Heft.
Heine, W., Das Verhältnis der Strafgesetznovelle zum gewerblichen Koalitionswesen, in „Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft“, Bd. 29.
Held, H. G., Organisationsterror, in „Die Deutsche Arbeitgeber-Zeitung“ von 1922, Nr. 12.
Helmke, Der Begriff der Gewalt im Reichsstrafrecht, Breslau 1896.
Herkner, H., Die Arbeiterfrage, 4. Aufl., Berlin 1905.
Heyde, Tarifvertrag und Organisationszwang in „Soziale Praxis“, 1922, Nr. 15.
Hirsch, Max, Die Deutschen Gewerkvereine, Berlin 1896.
— Die Arbeiterfragen und die Deutschen Gewerkvereine, Leipzig 1893.
— Tätigkeit und Entwickelung der Deutschen Gewerkvereine, Berlin 1901.
Hirschberg, E., Die soziale Lage der arbeitenden Klassen, Berlin 1897.
Imbusch, H., Arbeitsverhältnis und Arbeiterorganisation im Deutschen Bergbau, Essen 1908.
Jakobi, E., Grundriß des Arbeitsrechts, Einführung in das Gewerbe- und Arbeiterrecht, 1922, 3. Aufl.
Kaskel-Syrup, Arbeitsnachweis, Kommentar, Berlin 1923.
Kaskel, W., Das neue Arbeitsrecht, Berlin 1920.
— Arbeitsrecht, in „Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft“ XXXI, Berlin 1925.
v. Karger, Reichsverfassung, Betriebsrätegesetz und gewerkschaftliche Maßregelung durch fristgemäße Kündigung, in „Juristische Wochenschrift“, 1924, Nr. 14.
Keßler, G., Geschichte und Organisation der Arbeitgeberverbände, Leipzig 1907.
— Die Deutschen Arbeitgeberverbände, Leipzig 1907, in „Schriften des Vereins für Sozialpolitik“, Bd. 124.
Kestner, Die Bedeutung der Streikbestimmungen in der Gewerbeordnung in „Büchers Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft“, 64. Jahrgang, Tübingen, 1. Heft, 1908.
Kisch, Das Reichsgericht und der Boykott, „Deutsche Juristenzeitung“, 1911.

Knoblauch, Die Nötigung zur Arbeitseinstellung, Halle'sche Dissertation, Halle 1894.
Kohler, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, II, Berlin 1906.
— Bezugsverträge, in „Archiv für Bürgerliches Recht", Berlin 1891, Bd. 5, 1908, Bd. 32.
Kohlhepp, Organisationszwang und Tarifvertrag, in „Der Wagen- und Karosseriebau", 1922.
v. Landmann, Rob., Kommentar zur Gewerbeordnung, 5. Aufl., Bd. II.
Leist, A., Strafgewalt moderner Vereine, in „Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft", 1902, Seite 67—109.
Lieb, Die Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz im Handwerk und die Rechtsprechung, in „Das Einigungsamt", Heft 2, 3, 4.
v. Lilienthal, Der Hypnotismus und das Strafrecht, in „Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft", Bd. VII.
v. Liszt, Lehrbuch des Deutschen Strafrechts, 16./17. Aufl., 1908.
— Deliktsobligationen im System des B.G.B., Berlin 1898.
Loewenfeld, Ph., Die Aufhebung des § 153 der Gewerbeordnung, in „Arbeitsrecht", Nr. 1.
Lotmar, Ph., Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in „Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik", Bd. 15.
— Der Arbeitsvertrag, Bd. I, Leipzig 1902.
Maschke, Boykott, Sperre und Aussperrung, Jena 1911.
Melsbach, Deutsches Arbeitsrecht, Berlin 1923.
Merkel, Handbuch der Strafrechtswissenschaft, 1901.
Müller, Die Organisationsklausel, Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag, Reichsarbeitsblatt, Nichtamtlicher Teil, Nr. 19.
Nipperdey, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 1923, S. 307.
Oertmann, Paul, Deutsches Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923.
— Verhandlungen des 28. Juristentages, Band II.
— Das Recht der Schuldverhältnisse, 3. Aufl., Berlin 1910.
— Der Arbeitslohn, Berlin 1921.
Potthoff, Heinrich, Probleme des Arbeitsrechts, Jena 1912.
— Wesen und Ziel des Arbeitsrechts, Berlin 1922.
Priebe, W., Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag, in „Das Schlichtungswesen" 1923.
Prager, Max, Grenzen der Gewerkschaftsbewegung, Bd. XX des Archivs für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik, Neue Folge, II. Heft, Tübingen 1905.
Rasch, Unstimmigkeiten zwischen Art. 159 R.V. und § 84 Ziffer 1 B.R.G., in „Juristische Wochenschrift", 1924, Nr. 23.
Rauecker, Versittlichung des Arbeitslebens, München 1920.
Reindl, Jakob, Die Deutsche Gewerkschaftsbewegung, Altenburg 1922.
Riezler, E., Arbeitskraft und Arbeitsfreiheit und ihre privatrechtliche Bedeutung, in „Archiv für Bürgerliches Recht", Bd. 27, 1906, S. 219—51.
Seidel, R., Die Gewerkschaftsbewegung, Berlin 1922.
Schmidt, E., Die Frage der Vereinigungsfreiheit vor dem Reichstag, in „Deutsche Arbeitgeber-Zeitung", 1922, Nr. 24.
Schmidt, Rob., Der Arbeiterschutz in Deutschland, Berlin 1915.

v. Schulz, Zur Koalitionsfreiheit, in „Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik", Berlin, Herausg. v. Braun.
— Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages, Band II.
v. Schultz, in „Archiv für Soziale Gesetzgebung", 1903, S. 457 ff.
Sitzler, in „Gewerbe- und Kaufmannsgericht", 1921, 63 ff.
Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 1921.
— Der korporative Arbeitsnormenvertrag, Bd. II, 1907/08.
— Die Absperrungsklausel in Tarifverträgen und ihre Wirkung auf abgesperrte Arbeitnehmer, in „Juristische Wochenschrift", 1921.
Sombart, W., Dennoch, aus „Theorie und Geschichte der gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung", Jena 1900.
v. Tischendorf, Koalitionszwang und Erpressung im gewerkschaftlichen Lohnkampf, in „Goltdammers Archiv", Band 54.
Thormdike, Andrew, Zur Rechtsfähigkeit der Deutschen Arbeitsberufsvereine, Tübingen 1908.
Weber, Adolf, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, Tübingen 1910.
v. Wiese, Leopold, Einführung in die Sozialpolitik, in „Handelshochschulbibliothek", Bd. 9, Leipzig 1910.
Zimmermann, W., Koalitionsfreiheit und Organisationszwang, in „Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt", 1922.

II. Amtliche und private Sammlungen.

Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, Berlin, Herausgeber v. Braun.
Archiv für bürgerliches Recht, 1891, 1908.
Gewerbe-Archiv.
Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik, Tübingen 1905.
Arbeitsrecht, Jahrbuch für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten. Herausgeber: H. Potthoff.
Bericht und Protokolle des 8. Ausschusses der Nationalversammlung über den Entwurf einer Verfassung des Deutschen Reichs 1919, Berlin 1920.
Arbeitsrechtsbeilage zum Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, 1913.
Goltdammers Archiv.
Reger, Entscheidungen des Gerichts und der Verwaltungsbehörden aus dem Gebiete des Verwaltungs- und Polizeistrafrechts, Bd. 19.
Reichsarbeitsblatt, amtlicher und nichtamtlicher Teil.
Reichsarbeitsblatt, 22. Sonderheft: Die Verbände der Unternehmer, Angestellten und Arbeiter im Jahre 1918. Berlin 1920.
Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft, 1902.
Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Leipzig.
Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt.
Stichworte des Arbeitsrechts.
Statistik des Deutschen Reiches, Neue Folge, Bd. 171, 178.
Stenographische Berichte des preußischen Abgeordnetenhauses von 1862, Bd. 8; 1868, Nr. 43; von 1885/86, 2. Anlagenband; 1890/1, 1. Anlagenband von 1899, 2. Anlagenband.
Warneyers Jahrbuch, Erg.-Bd. 2.

III. Gesetzbücher, Gesetzentwürfe, Kommentare, Hand- und Lehrbücher, Denkschriften.

Arbeitsnachweisgesetz, erläutert von Lehfeldt-Ehlert, Berlin 1923.
Code penal, Luxembourg, 1900, P. Ruppert.
Entwurf des Arbeitstarifgesetzes.
I. und II. Entwurf der Reichsverfassung.
Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz, 8. Auflage.
— Arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen des Reichs, Berlin 1924.
Kommentar der Reichsgerichtsräte zum B.G.B., 1921
Kommentar zur Gewerbeordnung von Landmann Bd. II, 5. Auflage.
Handbuch der Strafrechtswissenschaft.
Hand- und Lehrbuch der Staatswissenschaften, Leipzig 1896.
Sozialpolitische Arbeiterforderungen der Deutschen Gewerkschaften, Berlin 1908 (Denkschrift).

IV. Zeitschriften und Zeitungen.

a)

Das Einigungsamt.
Deutsche Juristenzeitung.
Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte.
Die Hilfe.
Juristische Wochenschrift.
Die Neue Zeit.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
Das Schlichtungswesen.
Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin.
Zeitschrift für Deutsche Buchdrucker.
Zeitschrift des Gewerkschaftsbundes der Angestellten.
Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft.
Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft.

b)

Bergarbeiterzeitung, Bergisch-Märkische Zeitung, Der Deutsche, Der Betriebsrat in der Holzindustrie, Der Mittag, Der Maschinenmarkt, Der Regulator, Der Werkmeister, Der Wagen- und Karosseriebau, Deutsche Bergwerkszeitung, Deutsche Techniker-Zeitung, Deutsche Arbeitgeberzeitung, Deutsche Allgemeine Zeitung, Deutsche Hutmacherzeitung, Die Freiheit, Essener Zeitung, Gummiwelt, Kölnische Zeitung, Metallarbeiterzeitung, Neues Stuttgarter Tageblatt, Oberschlesische Volksstimme, Rheinisch-Westfälische Zeitung, Saarbrücker Zeitung, Schlesische Zeitung.

Inhaltsangabe.

Seite

Einleitung. Die geschichtliche Entwickelung der Arbeiterorganisation unter Berücksichtigung der hinsichtlich ihrer geltenden Gesetzesbestimmungen bis zur Reichsverfassung von 1919 9

I. Begriff, Wesen und Bedeutung des Organisationszwanges in wirtschaftlicher, politischer und juristischer Beziehung . . . 15

1. Bedeutung des Zwanges überhaupt 15
2. Koalitionszwang und Organisationszwang 17
3. Das Wesentliche des Organisationszwanges 19
4. Der Einfluß des Organisationszwanges auf die Staatsordnung 24
5. Mittel des Organisationszwanges 26
6. Das Akzidentielle des Organisationszwanges:
   a) Zivilrechtliche Folgen 30
   b) Strafrechtliche Folgen 32

II. Organisationszwang und geltendes Recht 34

1. Die Beziehung des Organisationszwanges zum Recht der Reichsverfassung von 1919:
   a) Art. 159 und 124 R.V. 34
   b) Aufhebung des § 152 G.O. durch Art. 159 R.V. . . 38
   c) Beseitigung des Art. 159 R.V. durch § 84 B.R.G. oder Einschränkung des § 84 B R.G. als Ergänzungsbestimmung 41
2. Der Tarifvertrag in seiner Bedeutung als Organisationszwang 43
3. Die Rechtserheblichkeit von Organisationsklauseln in Tarifverträgen in bezug auf den Organisationszwang 47
4. Vertragsstrafe und Kündigungsfrist als Bindung beim Austritt aus der Organisation, in ihrer Beziehung zum Organisationszwang 52
5. Vertretungen der Organisationen im Reichswirtschaftsrat und vor Gericht als indirekter Organisationszwang . . . 53

Ausblick 54

Einleitung.

Die geschichtliche Entwickelung der Arbeiterorganisation unter Berücksichtigung der hinsichtlich ihrer geltenden Gesetzesbestimmungen bis zur Reichsverfassuug von 1919.

Nach den Stadtchroniken des 14. und 15. Jahrhunderts bestanden in jener Zeit Vereinigungen von Knechten (Gesellenschaften) zur Erlangung günstigerer Lohnbedingungen und zwecks gemeinsamer Niederlegung der Arbeit.[1])

Als indirektes Zwangsmittel zum Beitritt zu diesen Gesellenschaften galt das Wandergeschenk, eine Unterstützung, die jedem, der auf Wanderschaft war, zünftig und ehrlich befunden wurde, gewährt wurde. Jeder Geselle des gleichen Handwerks war gezwungen, der Gesellenschaft oder wie sie später hieß, Bruderschaft, beizutreten. Denn er erhielt, wenn er der Vereinigung nicht angehörte, weder Arbeit noch ein Wandergeschenk. Zu den Veranstaltungen der Bruderschaften war jeder Geselle verpflichtet, zu erscheinen. Wer der Pflicht ohne ausreichende Entschuldigung nicht nachkam, wurde mit 10—20 Pfennigen Strafe belegt.

Die Idee dieser Gesellenverbindungen[2]) und ihr Organisationszwang wirkte weiter fort in den Gewerkschaften des 19. Jahrhunderts.[3]) Diese waren in ihren Anfängen lediglich regelmäßige Zusammenkünfte zum Zwecke dauernder Verbindung.[4]) Dann verstand man darunter die Betriebsgemeinschaften im Bergbau oder eine örtliche Gesamtheit von bestimmten Gewerbemitgliedern. Später nannte man in Deutschland alle Vereinigungen, die Teile der sozialistischen Arbeiterbewegung sind, zum Unterschied von Hirschschen

---

[1]) E. Bernstein, Der Streik, 4. Band von Bubers „Die Gesellschaft", S. 19/20, Frankfurt a. M. 1906.

[2]) Kaskel, Arbeitsrecht, 1925, S. 223/4.

[3]) E. Bernstein, Die Arbeiterbewegung, S. 9, Frankfurt 1910.

[4]) a. a. O. S. 47.

und christlichen Gewerkvereinen, Gewerkschaften.[1]) Diese Gewerkschaften im eigentlichen Sinne bildeten sich jedoch erst infolge des Sozialistengesetzes im Anfang der 80er Jahre. Die ersten Arbeiterorganisationen waren die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine, deren Gründung im Jahre 1868 statthatte.[2]) Vorbilder für sie waren die englischen Gewerkvereine[3]), — Trades Unions —, die sich zwar schon 1717 und 1720 statuierten, jedoch erst nach den Chartistenkämpfen sich nennenswert verbreiteten.[4]) Somit erhellt auch, daß in England zuerst der Grundsatz der Koalitionsfreiheit zur Anerkennung durch das Recht gelangte.[5])

Ein Gesetz vom 21. Juni 1824 beseitigte die Koalitionsverbote und schuf somit ein Recht des Arbeiterstandes, das Koalitionsrecht.[6]) Frankreich folgte mit der Einführung der Koalitionsfreiheit durch Erlaß des Gesetzes vom 25. Mai 1864, Belgien mit dem Gesetz vom 31. März 1866, die Niederlande am 12. April 1872, Oesterreich am 7. April 1870. Rußland kannte die Koalitionsfreiheit bis 1916 nicht, da eine Koalition durch die Art. 1358, 1358[1-3] des Strafgesetzbuches mit Strafe bedroht war.[7]) In Deutschland gewährten einige Staaten bereits um 1860 die Koalitionsfreiheit; sie fand jedoch in den meisten Staaten erst mit der Einführung und Geltung der Gewerbeordnung ihren gesetzlichen Niederschlag (§§ 152, 153 G.O.). Die mit dieser Gewährung der Koalitionsfreiheit verbundene Gefahr der Ausartung in einen Organisationszwang hat jedoch die Gesetzgebung bekämpft. Dies geht für Preußen aus den

---

[1]) a. a. O. S. 96.

[2]) E. Hirschberg, Die soziale Lage der arbeitenden Klassen, Berlin 1897, S. 160 f. Über die Musterstatuten der Gewerkvereine siehe M. Hirsch, Die Arbeiterfrage und die Deutschen Gewerkvereine, Leipzig 1893, S. 7 ff.; H. Imbusch, Arbeitsverhältnis und Arbeiterorganisationen im deutschen Bergbau, Essen 1908, S. 165—170.

[3]) Andrew Thorndike, Zur Rechtsfähigkeit der deutschen Arbeiterberufsvereine, Tübingen 1908, S. 20.

[4]) Kuno Frankenstein, Der Arbeiterschutz, in Hand- und Lehrbuch der Staatswissenschafsen, I. Abtlg. XIV. Bd., Leipzig 1896, II. Teil, S. 215, 221, 223.

[5]) Eine glänzende Schrift von L. Brentano, Die Arbeitergilden der Gegenwart, I. u. II. Band behandelt die Probleme und Geschichte der englischen Gewerkvereine.

[6]) Dazu Rob. Schmidt, Der Arbeiterschutz in Deutschland, Berlin 1915, S. 28: „Wenn uns auch England in der gewerkschaftlichen Organisation voraus ist, so hoffen wir mit ihnen darin bald gleich zu stehen."

[7]) Kuno Frankenstein, Der Arbeiterschutz a. a. O., S. 209/10.

in den §§ 59, 60 des Entwurfes zum Gewerbegesetz[1]), der folgende Strafandrohungen enthielt, hervor: Anmaßung von Strafgewalt über Gewerbsgenossen und jede Art physischer Zwangsmittel gegen solche Gehilfen, Gesellen, Lehrlinge oder Fabrikarbeiter, welche Beschlüssen und Verabredungen zur Erzwingung höherer Löhne, kürzerer oder längerer Arbeitszeit oder sonstiger Arbeitsbedingungen nicht beitreten wollen, oder von schon gefaßten Beschlüssen zurücktreten, werden an jedem Teilnehmer bestraft (§ 59). Und weiterhin: „Treffen Gewerbetreibende oder gewerbliche Korporationen bei Beschlüssen über gemeinsam festzuhaltende Preise oder Löhne zugleich Verabredungen über physische Zwangsmittel gegen Nichtbeitretende oder Zurücktretende, so verfällt jeder Teilnehmer in Strafe“ (§ 60). Der Entwurf von 1865 enthielt zwar keinerlei Strafandrohung wegen Koalitionszwanges[2]), dagegen sah eine Regierungsvorlage von 1866 (Februar) im § 3 wieder Bestimmungen gegen die Ausübung des Koalitionszwanges vor[3]), gleichlautend mit dem Text des § 153 G.O.

Auch nach Inkrafttreten der Gewerbeordnung versuchte man von seiten der Regierung dem Koalitionszwang entgegenzutreten und zwar in noch schärferer Form, als dies im § 153 G.O. geschehen. Am 11. April 1866 erließ der preußische Minister des Innern eine im Ministerialblatt nicht abgedruckte Zirkularverfügung an die ihm unterstellten Organe bezüglich des Verhaltens der Behörden bei Arbeitseinstellungen. Im Reichstag wurde am 1. Dezember 1886 die Verschärfung der Bestimmung des § 153 G.O. angestrebt[4]) und am 6. Mai 1890 sollte § 153 G.O. dahin abgeändert werden, daß das „Unternehmen“ des Koalitionszwanges und die öffentliche Aufforderung zum Kontraktbruch unter Strafe und zwar der gewohnheitsmäßig ausgeübte Koalitionszwang unter besonders scharfe, gestellt wurden.[5]) Ganz energisch wurde die Unschädlichmachung des Koalitionsrechts von konservativer Seite betrieben. Es sei nur an den Getzentwurf von 1899 „zum Schutze des gewerblichen Arbeitsverhältnisses“, das sogenannte Zuchthausgesetz, erinnert, welches für Ausschreitungen gelegentlich von Arbeitseinstellungen wahrhaft dra-

---

[1]) Stenographische Berichte des preußischen Abgeordnetenhauses von 1862, Bd. 8 Nr. 165, S. 1743 ff.

[2]) Stenographische Berichte von 1862, Aktenstück 32, S. 312 (316) ff.

[3]) Stenographische Berichte von 1868, Nr. 43, S. 545.

[4]) Stenogr. Berichte von 1885/86, 2. Anlagenbd. Nr. 22 S. 221.

[5]) Stenogr. Berichte von 1890/91, 1. Anlagenbd. Nr. 4 S. 10.

konische Strafen androhte[1].) Die Reaktion der Sozialdemokratie blieb nicht aus, die in demselben Jahre noch mit einem Gesetzentwurfe von „Bestimmungen zum Schutze der Koalitionsfreiheit" hervortrat.[2]) Von diesem Entwurf ist erwähnenswert, daß nach ihm die Koalitionsfreiheit sich auch auf Beamte, Angestellte und Arbeiter des Reichs, Staates, der Gemeinden und öffentlich rechtlichen Korporationen, sowie der für deren Rechnung geführten wirtschaftlichen Betriebe, Handlungsgehilfen, Gewerbegehilfen, Lehrlinge, Tagelöhner, Heimarbeiter, Hausindustrielle, Gesinde, Land- und Forstarbeiter, Instleute, Einlieger und Seeleute erstrecken sollte.[3]) Die Stellung dieser Anträge wurde besonders bewirkt von den sozialistischen Organisationen, den „Freien Gewerkschaften", die 1890 erst in der Generalkommission der Gewerkschaften zentral organisiert wurden. Ihnen nachgebildet sind die christlichen Gewerkschaften, deren Entstehung in das Jahr 1894 fällt.[4]) Sie alle stimmten gegen die Zuchthausvorlage und die sonstigen Erweiterungsbemühungen um den § 153 G. O. Diese Versuche, das Koalitionsrecht der Arbeiter großen Einschränkungen zu unterwerfen, betrachtet L. v. Wiese als schwere politische und soziale Fehler.[5])

Was durch die Arbeiterorganisationen im Deutschen Kaiserreich auf gesetzlichem Gebiete als Arbeiterrecht erlangt wurde, wurzelt in den Bestimmungen der §§ 152/3 der Gewerbeordnung und zwar im § 152 als einzige gesetzliche Vorschrift, die die Koalitionsfreiheit expressis verbis normierte[6]): „Alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter, werden aufgehoben. Jedem Teilnehmer steht der Rücktritt von solchen Vereinigungen und Verabredungen frei, und es findet aus letzterem

[1]) H. Herkner, Die Arbeiterfrage, 4. Auflage, Berlin 1905, Seite 470.

[2]) Stenogr. Berichte von 1899, 2. Anlagenbd. Nr. 455 S. 1230 ff.

[3]) Max Hirsch, Tätigkeit und Entwickelung der deutschen Gewerkvereine, Berlin 1901, S. 6 f.

[4]) Leopold v. Wiese, Einführung in die Sozialpolitik, Handelshochschulbibliothek, Band 9, Leipzig 1910, S. 171/74.

[5]) L. v. Wiese a. a. O. S. 196.

[6]) v. d. Borght, Sozialpolitik, S. 245—257. v. Schulz, Zur Koalitionsfreiheit, Archiv für soz. Gesetzgebung und Statistik 18. Berlin S. 457 82.

weder Klage noch Einrede statt.“ Die hier gewährleistete und rechtlich anerkannte Koalitionsfreiheit erstreckte sich nicht auf die ländlichen Arbeiter, Eisenbahnarbeiter, das Gesinde, die Seeschiffer und die in öffentlichen Betrieben beschäftigten Personen.[1]) Der Absatz 2 des § 152 G. O. enthält die Sanktionierung des Vertragsbruches, denn er erklärt die Preis- und Lohnverabredungen für unverbindlich.[2]) Dieses Fehlen des obrigkeitlichen Schutzes trifft nicht nur den Arbeitnehmer, sondern auch den Arbeitgeber.[3]) § 152 gibt also einen Schutz des sich Nichtkoalierens, statt eines solchen des Koalierens. Im § 153 G. O. wird nur derjenige mit Strafe belegt, der andere bestimmen will, einer Koalition sich anzuschließen, oder der andere hindern will, zurückzutreten. Dagegen ist keine besondere Strafe vorgesehen für solche, welche andere verhindern, sich an einer Koalition zu beteiligen oder welche andere nötigen, von einer Koalition zurückzutreten. Also die Nötigung ist hier nur strafbar, wenn sie zur Unterstützung einer Koalition unternommen wird. Sie bleibt, nach der G. O., straflos, wenn sie sich gegen das Zustandekommen oder die Aufrechterhaltung einer Koalition richtet. Diese Strafbestimmungen richteten sich in der Praxis hauptsächlich gegen die Arbeiter[4]), fast kaum gegen Arbeitgeber. Im Jahre 1904 zählte die Deutsche Kriminalstatistik[5]) 318 Verurteilungen wegen Vergehens gegen die Koalitionsfreiheit (§ 153 G. O.); unter den Bestraften waren 309 Arbeiter, fünf Angehörige von Arbeitern, zwei Arbeitersekretäre, ein Redakteur und ein Arbeitgeber (Steinhauermeister). 1905 zählte man 395 Verurteilungen[6]) und unter den Bestraften 382 Arbeiter zwei Arbeiterangehörige, einen Redakteur und zehn Arbeitgeber (zwei Buchdruckereibesitzer, zwei Maurermeister, drei Handwerksmeister, ein Gastwirt, ein Kaufmann, ein Hefehändler). Solange in den Arbeitgeberverbänden der Koalitionszwang, den § 153 G. O. bedroht, fast ausnahmslos ungeahndet bleibt, kann man sich auch nicht wundern,

---

[1]) Jakob Reindl, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, Altenburg 1922, S. 26—29. v. Landmann, Robert, Kommentar zur G.O. Bd. II, 5. Aufl., zu § 153 Anm. 2, § 154 Anm. 1, 2.

[2]) J. Reindl a. a. O. S. 30.

[3]) Vergl. die ausgezeichnete Schrift von G. Keßler, Die Deutschen Arbeitgeberverbände, Leipzig 1907, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 124. Bd., S. 273.

[4]) Heinrich Potthoff, Probleme des Arbeitsrechts, Jena 1912, Seite 166 f.

[5]) Statistik des Deutschen Reiches, N. F. Bd. 171, S. 40.

[6]) Statistik des Deutschen Reiches, N. F. Bd. 178, S. 145.

daß noch immer Arbeitgeber für eine Verschärfung dieses Paragraphen eintreten. In bezug auf „Zwang“ und Terrorismus haben beide Parteien einander wohl nichts vorzuwerfen. Es wäre deshalb, wie Potthoff meint, gut, diesen Zwang nur dann zu bestrafen, wenn er gegen das Strafgesetzbuch verstößt, d. h. den § 153 G. O. völlig zu beseitigen[1]). Dagegen vertritt A. Weber die Ansicht, daß durch die Beseitigung des § 153 den Arbeitgeberverbänden wesentlich mehr gedient sei als den Arbeiterorganisationen. Schon im Rahmen der Gewerbeordnungsbestimmungen hätten sich die Gewerkschaften zu geradezu imponierenden Organisationen aufgeschwungen.[2]) Diese Machtüberschätzung oder besser -einschätzung der Arbeiterorganisationen[3]) steht in gewissem Gegensatz zu der These, die Lotmar aufgestellt hat: „Die gesetzliche Koalitionsfreiheit ist nur Unverbotenheit und Straflosigkeit. Die Koalition ist frei, nämlich vogelfrei, und ein Koalitionsrecht ist erst noch zu schaffen“.[4])

Der § 153 G. O. wurde dann durch Gesetz vom 22. Mai 1918[5]) unter dem Gesichtspunkt veränderter Verhältnisse aufgehoben.[6]) Ob und inwieweit die Bestimmung des § 152 G. O. durch das nachrevolutionäre Recht, dessen Quellen die Reichsverfassung von 1919, die seit Oktober 1918 erlassenen Gesetze und Verordnungen in der arbeitsrechtlichen Disziplin, die für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge und neuen Arbeitsordnungen sind, abgeändert oder aufgehoben ist, soll unten erörtert werden.[7])

Das Problem der Organisation und ihres Zwanges war also schon im 14. Jahrhundert akut. Im 19. Jahrhundert brachen sich diese Ideen, die bis dahin im Bewußtsein der Handwerker und Arbeiter

---

[1]) Heinz Potthoff, Probleme des Arbeitsrechtes, Jena 1912, Seite 167.

[2]) Adolf Weber, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, Tübingen 1910. S. 173 f.

[3]) Einen Überblick über die zahlenmäßige Entwickelung und den Umfang der Arbeiterorganisationen gibt das 22. Sonderheft zum Reichs-Arbeitsblatt „Die Verbände der Unternehmer, Angestellten und Arbeiter im Jahre 1918“, Berlin 1920, Seite 12—18, 33—57.

[4]) Lotmar, Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Im Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, Bd. 15 S. 63.

[5]) R.G.Bl. von 1918, S. 423.

[6]) Eine interessante Abhandlung von Loewenfeld gibt Aufschluß im einzelnen über die Aufhebung Ph. Loewenfeld, Die Aufhebung des § 153 der Gewerbeordnung im „Arbeitsrecht“, Nr. 1 von 1919.

[7]) Vergl. Seite 55 ff.

geschlummert hatten, in den Gesetzen fast aller Kulturstaaten Bahn. Heute aber haben sich diese Gedanken als natürliche Erscheinungen der Größe unserer Industrie, die ein sozialer und politischer Machtfaktor geworden ist, mit rudimentärer Gewalt in Gesetzen und Verordnungen verwirklicht.

I. Begriff, Wesen und Bedeutung des Organisationszwangs in wirtschaftlicher, politischer und juristischer Beziehung.

1. Bedeutung des strafrechtlichen Zwanges.[1])

Nur von Binding[2]) und Kestner[3]) wird angenommen, daß körperlicher Zwang mit dem Begriffe der Gewalt identisch sei. Über die Verwandtschaft der beiden Begriffe herrscht kein Streit. Das Problem liegt bei der Frage der Untergeordnetheit. Kein Gesetz spricht eine gesetzliche Begriffsbestimmung aus. Auch Kriterien, die zur Klarstellung verwertbar wären, sind noch nicht kodifiziert. Binding definiert die „Gewalt" als „das Unmöglichmachen der Willensbildung oder Willensbetätigung"[4]) im Gegensatz zu von Liszt[5]) und Helmke[6]), die nur rohe physische Kraftaufwendung darunter begreifen. Binding[7]) meint jedoch in Übereinstimmung mit Lilienthal[8]), daß zwar original der Ausdruck die Bedeutung einer „mechanischen Über-

[1]) Die Bedeutung des Zwanges im Sinne des Zivilrechts kann hierbei außer Betracht bleiben, da für die Frage des Organisationszwanges ein solcher einer zivilrechtlichen Norm entbehrt.

[2]) Binding, Lehrbuch des gemeinen Deutschen Strafrechts, Bes. Teil, Bd. 1, 2. Auflage, Leipzig 1902, S. 95.

[3]) Kestner, „Die Bedeutung der Streikbestimmungen in der Gewerbeordnung" in Büchers Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 64. Jahrgang 1908, 1. Heft, Tübingen, Seite 168.

[4]) Binding a. a. O. S. 82.

[5]) v. Liszt, Lehrbuch des Deutschen Strafrechts, 16./17. Auflage, 1908.

[6]) Helmke, „Der Begriff der Gewalt im Reichsstrafrecht", Breslau 1896, S. 52.

[7]) a. a. O. S. 82/83.

[8]) v. Lilienthal, „Der Hypnotismus und das Strafrecht" in der Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft, Bd. VII, S. 375 ff.

windung von Körperkraft“ gehabt habe, jedoch habe die historische Entwickelung die Überzeugung aufkommen lassen, daß unter Hinweis auf das Zweckmoment und der Gegensätze der Gewalt im Gesetz die oben erwähnte Ansicht die einzig zweckmäßige ist. Insofern würde also der Begriff des Zwanges dem der Gewalt untergeordnet sein.

Die Wirkung des Zwangsmittels braucht nur in einem physischen Vorgang zu liegen, der dann auf den Enderfolg abzielt, z. B. in Angst oder Scham aus Anlaß des Zwanges. In solchen Fällen wird die Grenze zur Drohung allein durch die Absicht des Täters bestimmt, der kein Übel in Aussicht stellt, sondern es zu verwirklichen meint. Diese von Knoblauch[1]) und Frey[2]) vertretene Ansicht hat in einem Urteil des Kammergerichts[3]) vom 10. Februar 1898 ihre Begründung: zwei Arbeiter wurden wegen Anwendung körperlichen Zwanges auf Grund des § 153 Gewerbeordnung verurteilt, weil sie einen Dritten in die Mitte genommen hatten, um ihn zum Zuhören zu zwingen; dadurch hatten sie ihn in der freien Bewegung gehindert.

Mehr praktische Tragweite hat eine besondere Art des Zwanges, die der Engländer mit rattening bezeichnet. Man versteht darunter die Wegnahme, Vernichtung, Vorenthaltung oder Beschädigung von Arbeitsmaterial, Handwerkszeug, Maschinen oder ähnlichen von Arbeitern gebrauchten Gegenständen.

Der Conspiracy act vom 13. August 1875 bestraft das rechtswidrige Vorenthalten oder Verbergen oder die Hinderung am Gebrauch von Werkzeugen, Kleidungsstücken oder anderen Gegenständen, welche anderen Personen gehören oder von ihnen gebraucht werden können.[4]) Ein solcher durch diese Mittel herbeigeführter Koalitionszwang wird in Holland auf Grund des Gesetzes vom 12. April 1872 bestraft, in Belgien durch art. 310 des Code penal[5]) in der Fassung des Gesetzes vom 30. Mai 1892. In Deutschland war im § 4 Abs. 1 der Zuchthausvorlage[6]) die Ausübung des Organisationszwanges unter Strafe gestellt. Dagegen ist die Bestrafung des Organisationszwanges in keinem Gesetze normiert. Wenn man auch den Organisations-

[1]) Knoblauch, „Die Nötigung zur Arbeitseinstellung“, Halle'sche Dissertation, Halle 1894, S. 26 Anm. 1.

[2]) Frey, Strike und Strafrecht, Heidelberger Dissertation 1905, S. 45.

[3]) Reger, Entscheidungen der Gerichts- und Verwaltungsbehörden auf dem Gebiete des Verwaltungs- und Polizeistrafrechts, Band 19, S. 196.

[4]) Conspiracy act v. 13. 8. 1875.

[5]) Code pénal, art. 310.

[6]) Vergl. S. 5 f.

zwang als rechtswidrig betrachtet[1]), so fällt er dennoch nicht unter eine Strafnorm, selbst wenn dem § 153 G.O. noch rechtliche Geltung zugesprochen wäre.

Damit komme ich zur Betrachtung des Unterschiedes zwischen Koalitions- und Organisationszwang.

2. Koalitionszwang und Organisationszwang.

Nachdem die Strafbestimmung des § 153 G. O. aufgehoben ist[2]), ist die strafrechtlich unterschiedliche Behandlung des Koalitions- und Organisationszwanges fortgefallen. Nach früherem Recht (§ 153 G. O.) konnte der Koalitionszwang bestraft werden, nicht aber der Organisationszwang.[3]) Aber das Unterschiedliche der beiden Begriffe liegt auch nicht in der rein äußerlichen Folgeerscheinung der Bestrafung, sondern in ihnen selbst. Koalition ist eine Vereinigung gleichbestrebter, sozial oder wirtschaftlich gleichgestellter Personen zu dem Zwecke, mit vereinten Kräften mittelbar oder unmittelbar kulturelle oder soziale Forderungen einem anderen sozialen Faktor gegenüber zu beeinflussen. Das Mittel, wodurch die in der Koalition aufgestellten Forderungen durchgesetzt werden sollen, ist die Organisation, der Berufsverein der Arbeiter. Koalition ist ein Begriff, dem der der Organisation subsummiert ist. Die Koalition trägt den Keim zu einer festen dauernden Berufsvereinigung in sich, sie strebt danach, in einen Gewerkverein, eine Gewerkschaft, eine Organisation[4]) überzugehen. Allerdings ist es möglich, daß sich die Entwickelung in anderer Art vollzieht. Es kann zunächst eine bestimmte Organisation für rein humanitäre Unterstützungszwecke ins Leben gerufen sein. Allmählich drängt diese Organisation auch auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen gemäß Art. 159 R. V. hin und dient zum Stützpunkt für eine Koalition. Deshalb habe ich auch bei der

[1]) Maschke, Boykott, Sperre und Aussperrung 1911, S. 140, 274.

[2]) Vergl. S. 10.

[3]) a) Maschke, S. 38.
b) Fritz Kestner in „Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 1908, Band 64, S. 163 ff.;
c) E. R. G. vom 25. 4. 1902 in Juristische Wochenschrift 1903, S. 173, Gewerbe-Archiv, Band 2, S. 177.

[4]) Max Prager, Grenzen der Gewerkschaftsbewegung, Bd. XX des Archivs für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik, Neue Folge, II. Heft, Tübingen 1905, S. 264 ff.

Begriffsbestimmung nicht gesagt, daß die Koalition das notwendig Primäre sein müsse. Wenn Art. 159 R. V. von „Vereinigungsfreiheit“ spricht, so ist dieser Begriff nicht identisch mit dem der „Koalitionsfreiheit“. Der Oberbegriff, das weitumfassendere Wort der Koalition wurde ausdrücklich festgestellt als solches. Denn die ersten Entwürfe der Reichsverfassung hatten statt „Vereinigungsfreiheit“ „Koalitionsfreiheit“ in den vorgeschlagenen Text des Art. 159 gesetzt.[1]) Der Verfassungsausschuß und die Nationalversammlung kamen jedoch zu der Auffassung, daß unter Koalitionsfreiheit die Freiheit des Streikens mitinbegriffen sei, während eine solche Freiheit nicht unter den Begriff der Vereinigungsfreiheit falle.[2])[4]) Es ist deshalb ebenso unrichtig oder ungenau, wenn man Art. 159 R. V. und seine Interpretation diskutiert und sich dabei des Begriffes der Koalition bediente, als wenn man den Organisationszwang behandelt und dabei Koalitionszwang meint. Ungenau in solchem Sinne ist Maschke[3]), wenn er sagt: „Organisationszwang ist der Zwang zum Anschluß an dauernde Vereinigungen“. Dies kann jedoch ebenfalls heißen: „Koalitionszwang“ etc., unter dem Maschke[2]) allerdings einen Zwang zur „einmaligen“ Verabredung verstanden haben will. Zwar umfaßt der Koalitionszwang den Organisationszwang in seinen begrifflichen Merkmalen, jedoch fehlt es an der Identität der Kategorien, die in vielen arbeitsrechtlichen Abhandlungen schlechthin et sine dubio angenommen wird.[5])

Der in dieser Abhandlung verwandte Begriff Organisationszwang deckt sich daher nicht mit dem des Koalitionszwanges, sondern bildet nur einen Ausschnitt, bedeutet eine Unterabteilung des Koalitionszwanges. Wenn in folgendem die Fragen des Koalitionsrechtes, der

---

[1]) Erster Entwurf der Reichsverfassung (Entwurf Preuß) § 22 Abs. 2. Zweiter Entwurf der Reichsverfassung (Regierungsvorlage an die Nationalversammlung) Art. 33, Abs. 2.

[2]) Bericht und Protokolle des 8. Ausschusses (der Nationalversammlung) über den Entwurf einer Verfassung des Deutschen Reichs, 1919, Nr. 21, Berlin 1920, 389, 390.

[3]) Maschke, Boykott usw., S. 133. Vergl. auch S. 11.

[4]) A. Meining, Wilh. Groh, Koalitionsrecht, in Abhandlungen zum Arbeitsrecht, 3. Heft, Mannheim 1923, S. 19.

[5]) „Saarbrücker Zeitung“ von 1922, Nr. 15, „Arbeiterbewegung“; „Der Deutsche“ von 1922, Nr. 116, „Der Koalitionszwang und die Wirtschaftsfriedlichen“; „Bergarbeiterzeitung“ Nr. 4, vom 28. 1. 1922, „Im Rahmen der Reichsverfassung“. „Essener Volkszeitung“ von 1922 Nr. 128, „Volkswirtschaft“.

Koalitionsfreiheit und des Koalitionszwanges mitberührt werden, so resultiert dies aus der begrifflichen Notwendigkeit und geschieht in dem Sinne, daß „Koalition“ „Organisation“ mitumfaßt, also Oberbegriff ist.[1])

Demnach heiße ich Organisationszwang alles das, was den Anschluß an ganz bestimmte Gruppenvereinigungen von Arbeitern wie Freie Gewerkschaften, Hirsch-Duncker'sche Gewerkvereine, anarchosozialistische Lokalorganisierte und andere will.

3. Das Wesentliche des Organisationszwangs.

Die Begleiterscheinungen des wirtschaftlichen Verkehrs: Boykott, Materialsperre[2]), Verrufserklärung gegenüber einem Arbeiter, der sich der Organisation nicht anschließen will, der Streik und andere derartige Konflikte, kann man umfassend als Mittel des Organisationszwangs bezeichnen. Denn diesen Vorgängen sind die Tendenzen gemeinsam, Außenstehende zum Anschluß zu zwingen. Diese Äußerungen des Organisationszwanges als soziale Phänomene hat man vor der Reichsverfassung von 1919 vielfach als Ausfluß gewalttätiger Gesinnungen betrachtet, und die Ansicht, daß es sich um ein Vergehen gegen die Rechtsordnung handele, ist noch nicht geschwunden. Allmählich dringt jedoch die Auffassung immer mehr durch, daß diesen wirtschaftlichen Kämpfen bestimmte Ursachen zu Grunde liegen und daß sie rein volkswirtschaftlicher und sozialer Natur sind. Deshalb ist es nötig, um das Wesen des Organisationszwanges würdigen zu können, das Charakteristische und Spezifische unseres volkswirtschaftlichen Systems zu erkennen. Die nicht zu übersehende Voraussetzung ist das Vorhandensein der modernen, kapitalistischen Produktionsweise, die Existenz der Groß-Industrie und die damit zusammhängende soziale Trennung der Besitzenden und Besitzlosen; ferner die gesetzliche Anerkennung dieses wirtschaftlichen Zustandes durch Proklamation der Gewerbefreiheit und Freizügigkeit. Der Zwang zur Organisation ergibt sich aus der großen Gleichheit der Lebensbedingungen und aus der mit der neuzeitlichen kapitalistischen

[1]) Wenn man Organisation mit Berufsverein identifiziert, so auch A. Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, S. 268. Jedoch: „Jedenfalls sind die hier interessierenden Berufsvereine zugleich Koalitionen“, a. a. O.

[2]) Treffende Definitionen dieser Erscheinungen, vergl. Maschke a. a. O., Seite 2.

Entwickelung immer mehr sich aufdrängenden Überzeugung, daß wirtschaftlich und politisch eine Weiterentwickelung und ein Vorwärtskommen für den Arbeitnehmer im wesentlichen nur durch die Zugehörigkeit zur Organisation gegeben ist.[1]) Diese Überzeugung ist heute zum Postulat geworden z. B. im Betriebsrätegesetz[2]) und bedarf noch weiterer rechtlich anerkannter Formung. Für die Arbeiterorganisationen ist es also eine Kardinalfrage, neue Arbeitnehmer für ihre Organisation zu werben und ausgeschiedene Mitglieder wieder zu gewinnen. Aus dem Wesen des Zwanges resultiert die Richtungsbedürftigkeit gegen solche, die zu einem bestimmten Verhalten bewogen werden sollen.[3]) Somit wendet sich der Organisationszwang gegen den nichtorganisierten, außenstehenden Arbeiter[4]), weil nur die Wucht der hinter der Organisation stehenden Masse und die Menge der Stimmenzahl deren Leistungsfähigkeit mit sich bringt. Die Formen des Organisationszwanges können zweifacher Art sein. Seine Tendenz geht entweder gegen Unorganisierte zugunsten der Organisationsangehörigkeit im allgemeinen, oder sowohl gegen Unorganisierte als auch gegen die an dem zufälligen Tarifvertrag nicht beteiligten anders Organisierten zugunsten der Mitglieder der den Tarifvertrag schließenden Organisation. Um diesen Zweck zu erreichen, werden von den Organisationen öfter Beschlüsse gefaßt, eine Bücherkontrolle in den Werken vorzunehmen, um die noch nicht organisierten Arbeiter festzustellen und in die Organisationen hineinzuzwingen.[5]) Die gemäß Art. 159 R. V. gewährleistete Koalitionsfreiheit wollen sie auf diese Art in einen Organisationszwang umwandeln.[6]) Die Düsseldorfer Zentralgewerkschaften veröffentlichten am 18.8.1922 folgenden Aufruf: „Der Kampf gegen die Unorganisierten, soweit diese organisationsfähig sind, muß mit aller Schärfe geführt werden. Als äußerster Termin für Unorganisierte, sich zu organisieren, ist der 1. September 1922

---

[1]) Kaskel, Das neue Arbeitsrecht, 1920, S. 162.

[2]) Rauecker, Versittlichung des Arbeitslebens, München und Leipzig 1920.

[3]) Maschke, a. a. O. S. 5.

[4]) Maschke a. a. O. S. 133.

[5]) „Der Kampf gegen die Unorganisierten", Verfassungswidrige Gewerkschaftsforderungen in „Rheinisch-Westfälische Zeitung" von 1922 Nr. 703. Einen solchen Beschluß hält das Landgericht Altona für rechtswidrig. Urteil abgedruckt in „Der Betriebsrat in der Holzindustrie" 1924, Nr. 2, „Betriebsrat und Vereinigungs-Freiheit."

[6]) Die Zwangseinreihung in die Bergarbeiterorganisationen in „Der Mittag", Nr. 22, vom 26. 1. 1924.

festgesetzt . . Nach dem 1. September werden die Unorganisierten nur noch unter gewissen Ausnahmen und unter bestimmten Bedingungen aufgenommen, je nach Lage der Sache werden gegen die Unorganisierten noch weitere Maßnahmen ergriffen".[1]) Solange keine Zwangsorganisation festgelegt ist, muß es das Recht eines jeden freien Menschen sein, wählen zu dürfen, ob und welcher[2]) Organisation er beitreten will oder nicht. Der anerkannte Grundsatz, daß jedermann die Wahl hat, der wie der natürliche und von der Rechtsordnung anerkannte Grundsatz der freien Willensbestimmung auch für den Anschluß an Vereine gilt, gleichgültig welche Zwecke sie verfolgen, hat auch für die Organisationen Geltung[3]), zumal § 152 G. O. das Recht des freien Rücktritts gewährleistet. Wenn auch die Organisationsfreiheit für jeden besteht, so können doch die Interessen Dritter oder der Allgemeinheit Beeinflussungen dergestalt hervorrufen, daß diese freie Willensbestimmung sich nicht reibungslos in die Tat umsetzen läßt. Die Entscheidung muß aber auch in diesem Falle dem freien Entschlusse eines jeden überlassen bleiben, ob er seinen einmal gefaßten Vorsatz unter Zufügung und in Kaufnahme von Nachteilen durchsetzen, oder den Interessen anderer Rechnung tragen will. Wenn es aber stimmt, daß die Organisationen Träger des künftigen Arbeiterrechts sind, wie Potthoff meint, dann ist es notwendig, daß die Interessen der einzelnen Arbeitnehmer hinter denen der Gesamtheit zurückstehen müssen. Als Folge davon, als Ausfluß des sozialen, personenrechtlichen Charakters des Arbeitsverhältnisses haben wir den Zwang zur Organisation.[4]) Deshalb ist es auch verfehlt und praktisch ergebnislos, wenn man die Mittel des Organisationszwanges verbieten würde. Denn die einzelnen Zwangsmittel sind lediglich abhängig vom Grade der Organisation und von den konkreten wirtschaftlichen Beziehungen zwischen der betreffenden Organisation und dem einzelnen Außenseiter.[5]) Bei der Zwangsläufigkeit unserer wirtschaftlichen Fortschritte muß man zu

---

[1]) Kölnische Zeitung 1922, Nr. 595, „Um den Organisationszwang."

[2]) Urteil des Gewerbegerichts Halle, in „Zeitschrift für Deutsche Buchdrucker", 1922 Nr. 1, „Betriebsräte und Organisationszwang."

[3]) W. Zimmermann, Koalitionsfreiheit und Organisationszwang in Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt, 1922, Nr. 6, S. 146 ff.

[4]) H. Potthoff, Wesen und Ziel des Arbeitsrechtes, Berlin 1922, S. 22.

[5]) Kohler, Archiv für Bürgerl. Recht 1891 Bd. V, S. 161 ff., 1908 Bd. 32, S. 1 ff.

der Anschauung kommen, daß der Organisationszwang kein Auswuchs, kein Mißbrauch oder keine Willkür ist, sondern der modernen Organisationsentwickelung durchaus immanent ist.[1]) Schaltet man den Organisationszwang aus, so würde man damit den Organisationen den Boden nehmen. Damit ist die Frage aufzuwerfen, ob man die Organisationen rechtlich für notwendige, segensreiche Erscheinungen unseres Gesellschaftslebens hält oder nicht.[2]) Bei Bejahung der Frage kann man auch folgerichtig in dem Organisationszwang nicht das Erstreben eines rechtswidrigen Zweckes erblicken.[3]) Zur Stärkung ihrer Stellung und wirtschaftlichen Kraft kann es den Organisationen nicht verwehrt werden, zur Erreichung dieser Voraussetzung einen gewissen Druck auf die zum Abschluß nicht bereiten Personen auszuüben und Maßnahmen zu treffen, um den Widerstand der Außenseiter zu brechen. Selbstverständlich dürfen nur erlaubte Mittel zur Anwendung gelangen. Solange dieses Bestreben im Rahmen des Rechtes bleibt, darf es keiner Kritik unterzogen werden. Im Rahmen des Rechts bleibt es aber nur insoweit, als es in seiner Auswirkung nicht gegen die guten Sitten verstößt.[4]) Sie verletzen diese erst dann, wenn die angewandten Mittel an sich unsittlich sind, oder wenn der dem Gegner zugefügte Nachteil so erheblich ist, daß dadurch dessen wirtschaftliche Vernichtung herbeigeführt wird.[5]) Es ist also zulässig, jemanden zur Organisation mit allen erlaubten Mitteln zu zwingen, wenn nur dem zu Organisierenden nicht eine ganz bestimmte Organisationsform aufgezwungen wird, sondern ihm eine theoretische Wahlfreiheit bleibt. Es würde nicht mehr die allgemeine Organisationsfreiheit, sondern nur noch die Organisationswahlfreiheit vorhanden sein. Ich möchte diese Erscheinung als Tendenz zum indirekten Organisationszwang bezeichnen. Früher war den Außenseitern durch § 153 G. O. ein besonderer Schutz gegen den Mißbrauch der Organisationsfreiheit gewährleistet.[6])

---

[1]) a. Mg. Maschke a. a. O., S. 135.

[2]) Maschke a. a. O., S. 131: „Dabei wird kein Einsichtiger verkennen, daß die Organisation als solche das stärkste kulturelle und selbst ethische Erziehungsmittel darstellt."

[3]) Sozialpolitische Arbeiterforderungen der Deutschen Gewerkschaften, Berlin 1918 (Denkschrift) S. 14 ff.

[4]) „Koalitionszwang" in Deutsche Bergwerkszeitung von 1922, Nr. 258.

[5]) Kommentar der Reichsgerichtsräte zum B.G.B. von 1921, zu § 826 Anmerkung 5.

[6]) P. Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht, Berlin 1923, S. 276.

Mit der Aufhebung dieser Bestimmung erfreute sich der zu Organisierende keines besonderen Schutzes gegen den Willenszwang. Auf diese Weise würde auf dem Umwege des indirekten Organisationszwanges die Organisationsfreiheit allmählich mehr oder weniger beseitigt werden und ein ausschließliches Organisationsmonopol einer oder mehrerer Mehrheitsgewerkschaften eingeführt werden. Das Zielbedürfnis des wirtschaftlichen Fortschritts und der gewerkschaftlichen Entwickelung zielt grundsätzlich zum Organisationszwang, gemildert durch die Freiheit der Wahl zwischen den einzelnen führenden Organisationen. Diese Rechtsanschauung ist jedoch noch nicht zur herrschenden geworden. Theoretiker und Praktiker kämpfen aus allgemeinen Erwägungen und persönlichen Interessen ihrer dadurch betroffenen Anhänger dagegen, insbesondere auch die Vertreter der Minderheitsorganisationen. Diese letzteren glauben bei Zulassung der Organisationswahlfreiheit, die praktisch einen Organisationszwang zugunsten der herrschenden Berufsorganisationen bedeutet, sich auflösen zu müssen. Da die organisatorische Machtkartellierung und Konzentrierung auf der Arbeiterseite schließlich nur den wirtschaftlichen Konzentrationsbestrebungen auf der Unternehmerseite entspricht[1]), so ist der Gang der Entwicklung vorgezeichnet. Diese unabänderliche Entwicklung in versöhnlichem Sinne allmählich reibungslos zu beeinflussen, ist Sache von Judikatur und Wissenschaft. Hat man sich erst zu dieser Ansicht durchgerungen, dann wird der Wert der wirtschaftlichen Vereinigungen so wie so verschwinden.[2])

Heute sind wir jedoch noch nicht reif genug, um solchen Erkenntnissen praktische Auswirkungsmöglichkeiten zu geben. Deshalb ist es nötig für die Arbeitnehmer, sich mit der augenblicklichen Lage zu befassen und mit den Gegebenheiten zu rechnen.[3]) Der Drang zum Zusammenschluß artet aus in Zwang gegen den Widerwilligen. Dieser Druck auf die Willensbildung ist allerdings nicht mit den Organisationen entstanden; er ist vielmehr ein Grundsatz menschlichen Handelns im Wirtschaftsleben. Das Eigentümliche dieser Erscheinung liegt nicht in der Erzeugung, sondern in der

---

[1]) Keßler, Geschichte und Organisation der Arbeitgeberverbände, Leipzig 1907, S. 269/270.

[2]) Franz Goerrig, Das Reichsgericht zum Organisationsterror in „Rheinisch-Westfälische Zeitung", 1924, Nr. 395.

[3]) Heyde, Tarifvertrag und Organisationszwang in „Soziale Praxis", 1922, Nr. 15, S. 418.

qualitativen und quantitativen Verschärfung. Je größer nun die Macht in einer Organisation ist, umso stärker ist ihr Druck gegen die Nichtorganisierten. In dem Druck zu der Bindung, mit der der einzelne genötigt wird, einen seine Freiheit in etwa beschränkenden Vertrag einzugehen, liegt ein großer Teil der Bedeutung des Organisationszwanges.[1])

Bei dem Widerstand der Außenseiter gegen den Beitritt zur Organisation sprechen eine Reihe verschiedener materieller und sozialer Gründe mit. Manchmal glaubt der einzelne Arbeiter, namentlich der ehrgeizige, außerhalb der Organisation weiter zu kommen. Meistens findet sich unter den Unorganisierten aber nicht soviel Ehrgeiz. Denn in der Hauptsache setzt sich die Masse der Nichtorganisierten aus den Gleichgültigen zusammen, aus solchen, die die Organisationsidee in ihrer Bedeutung und Tragweite noch nicht begriffen haben, die die Vorteile des Zusammenschlusses mit augenscheinlicher Gewißheit noch nicht sehen und denen, die sich vor den Lasten der Beiträge scheuen. Es handelt sich hier nicht um bewußte Gegner der Organisationsbewegung, was allein daraus erhellt, daß auch sie innerhalb der Arbeiterkämpfe die Gewerkschaften als ihre Repräsentanten betrachten. Dort, wo Lohn und Bildung des Arbeitnehmers gering ist, findet sich die Gleichgültigkeit am stärksten ausgeprägt. Somit ergibt sich von selbst, daß, da das Ideal der Organisation eine Gesamtinteressenvertretung ist, die noch nicht erkenntnisfähige Masse belehrt werden muß über den gewaltigen Fortschritt und die Vorteile, die der einzelne und die Gesamtheit zugleich von dem Ausbau und Gedeihen der Organisationen hat.

4. Der Einfluß des Organisationszwanges auf die Staatsordnung.

Es besteht die Gefahr, daß sich durch den Organisationszwang infolge der Monopolstellung ein Staat im Staate entwickelt. Ein monopolistischer Verband ist ein Machtzentrum, ein Rivale an Macht gegenüber dem Staat.[2]) Die Organisationen haben sich von jeher bemüht, sich staatlich gehaltene Funktionen anzueignen. Von den

[1]) Leist, in Schmollers Jahrbuch für Ggb., Verwaltung und Volkswirtschaft 1902, S. 67 ff.

[2]) J. Reindl, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung 1922, S. 292.

Hoheitsrechten, die die Verbände sich zu eigen machen suchen, sind von Bedeutung vor allem die Gerichtsbarkeit. Ein Teil der ordentlichen Gerichtsbarkeit ist bereits mittels schiedsgerichtlichen Verfahrens aufgehoben. Weiter hat der Staat die Vereinigungsfreiheit insofern gewährleistet, als er sich zum Ziele setzte, durch Einwirkung auf die Gesetzgebung die allgemeinen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern.[1])

Ein Gegensatz zwischen Staats- und Organisationshoheit ist vor allem in der Entstehung des Organisationsgefühles begründet. In der Ausbildung solcher Empfindungen ist ein Eingriff in die Sphäre des Staates zu erblicken.[2]) Denn zu den wichtigsten Eigenschaften des modernen Staates gehört, daß seinen Bürgern ein allgemein herrschendes Staatsbewußtsein innewohnt. Daneben taucht plötzlich das Organisationsempfinden hervor. Ein besonderer Moralbegriff kristallisiert sich heraus, dem sich auch der Unorganisierte beugen soll.[3]) Da das Solidaritätsgefühl das Verantwortungsempfinden schwächt und der einzelne das Bewußtsein hat, nicht er, sondern die Gesamtheit, die Organisation handele, so muß eine Sondermoral sich entwickeln.[4]) Unter Umständen nimmt die Organisation für sich andere Moralvorschsiften in Anspruch als das Gesetz der Allgemeinheit gestattet. Der „Vorwärts“ vom 19. 8. 1908 schreibt: „Ein Arbeiter, der seine Kollegen durch Zwang in die Organisation hineintreibt, handelt hochmoralisch, indem er sie zwingt, von dem ihnen zustehenden Koalitionsrecht Gebrauch zu machen. Der terrorisierende Arbeiter tut also dasselbe an seinem rückständigen Kollegen, was der Staat an den unmündigen Kindern tut, indem er sie zwingt, in die Schule zu gehen und etwas zu lernen.“[5]) Als Sondermoral ist es auch anzusehen, wenn die Schädlinge der Arbeiterbewegung die Gelben, Unionisten und Syndikalisten kaltgestellt werden sollen, indem man die ersteren mit Gewalt bekehren, die anderen wirkungslos machen will.

Wie sich die Beziehungen zwischen Staat und Organisationen für die Zukunft regeln, ist unbestimmt und ungewiß. Jedoch müssen die Gegensätze ausgeglichen werden und die Reibungen verschwinden, wenn das Verhältnis nicht destruktiv wirken soll.

---

[1]) Art. 159 R.V.

[2]) H. Potthoff, Probleme des Arbeitsrechts, Jena 1912, S. 171.

[3]) v. Schultz, Archiv für Soz. 18, S. 457 ff.

[4]) R. Seidel, Die Gewerkschaftsbewegung, Berlin 1922, S. 18.

[5]) Zitiert von Maschke a. a. O., S. 137, Anmerkung 1.

5. Mittel des Organisationszwanges.

Im vorletzten Abschnitt habe ich u. a. erörtert, inwieweit den Mitteln zum Organisationszwang Grenzen gezogen sind.[1]) „Das Wesen des Zwanges" sagt Maschke[2]), liegt in der Motivation durch ein bestimmtes Mittel zu einem bestimmten Zweck. Damit ist die Rechtswidrigkeit des Zwanges von vornherein gegeben, sobald entweder das Mittel oder der Zweck diesen Charakter annimmt."[3]) Eine Form der Verrufserklärung, nämlich die Ablehnung der Mitarbeit gegenüber den Nichtorganisierten, hält jedoch auch Maschke[4]) „zweifellos" für nicht rechtswidrig. Dagegen ist die andere Form, die Form einer Sperre gegen den Unternehmer wegen Nichtentlassung des Nichtorganisierten, diese konkludente Erklärung des Verrufs, rechtswidrig.[5]) Das Drohen mit der gesellschaftlichen Verrufserklärung und sozialer Nichtachtung, welches gegenüber dem Arbeiter, bei dem ökonomische Einwirkungen versagen, angewandt wird, ist eine Vorstufe zu dem Verruf selbst und als solche nicht widerrechtlich. Diese bloße Drohung kann nicht als rechts- oder sittenwidrige Verletzung des Rechts des Einzelnen auf unbehinderten persönlichen und geschäftlichen Verkehr mit anderen Menschen, angesehen werden. Es erscheint notwendig, den zivilrechtlichen Schutz, den § 826 B. G. B.[6]) in den Fällen eigentlicher Verrufserklärung gewährt, also wo diese sich im Hinblick auf den verfolgten Zweck oder auf die vorauszusehenden Wirkungen als sittenwidrig darstellt, auch strafrechtlich zu verstärken. Denn der persönliche Zwang, der sich in der Verurteilung bestimmter Personen zum Schadenersatz und zur Unterlassung erschöpft, reicht

---

[1]) Vergl. S. 24.

[2]) Maschke, a. a. O. S. 15.

[3]) Ähnlich Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, 1923, S. 296: „Der Verruf kann vor dem Tribunal der sittlichen Ordnung nur bestehen, wenn sowohl der damit verfolgte Zweck als die zu dessen Erreichung verwendeten Mittel moralisch einwandfrei sind. Moralwidrig ist der durch Verruf gestützte Organisationszwang, d. h. ein Verruf zu dem Zweck, um gewisse Personen zum Eintritt in bestimmte Organisationen zu bestimmen, einerlei, ob er von Arbeitern oder Arbeitgebern ausgeht."

[4]) Maschke, a. a. O. S. 134.

[5]) Dagegen W. Sombart, „Dennoch", Aus Theorie und Praxis, Jena 1900, S. 75 ff.

[6]) Kisch, Das Reichsgericht und der Boykott, Deutsche Juristenzeitung 1911, S. 1349.

erfahrungsgemäß nicht aus und ist namentlich als Abschreckungsmittel ungenügend. Der Begriff der strafbaren Verrufserklärung müßte dann allerdings so formuliert werden, daß er im Anschluß an die bisherige Rechtsprechung des Reichsgerichts zu § 826 B. G. B.[1]) solche Fälle ausscheidet, in denen wegen der Wahrnehmung eines berechtigten Interesses und der Einhaltung der hierdurch gebotenen Grenzen ein Verstoß gegen die guten Sitten nicht als vorliegend angesehen werden kann (z. B. Versendung schwarzer Listen). Dies könnte in der Weise geschehen, daß man, wie im § 826 B. G. B., den Verstoß gegen die guten Sitten zum positiven Tatbestandsmerkmal macht. Sieht man die strafrechtliche Verwertung dieses Begriffes wegen seiner ungenügenden Bestimmtheit für bedenklich an, so würden Verrufserklärungen als solche, ich meine damit Aufforderungen, die in Wahrnehmung berechtigter Interessen erlassen werden und sich in den Grenzen des hierdurch Gebotenen halten, von der Strafbarkeit auf Grund dieser Bestimmung auszunehmen sein. Daß die Aufforderung zum politischen Zwangs- und Racheboykott[2]) des Schutzes dieser Ausnahme unter keinen Umständen teilhaftig werden würde, da sie niemals in Wahrnehmung eines berechtigten Intereses erfolgt, sondern stets sittenwidrig ist, unterliegt keinem Zweifel.[3]) Die Grenzziehung zwischen berechtigten und nicht berechtigten Interessen müßte man allerdings für das Gebiet der neuen Strafbestimmung der Judikatur in gleicher Weise überlassen, wie dies schon jetzt für die Anwendung des § 826 B. G. B. der Fall ist. Dies erscheint auch sachgemäß; denn wo, wie insbesondere auf dem Gebiete gewerblicher Lohnstreitigkeiten[4]), die tatsächlichen Machtverhältnisse und die wirtschaftlichen Bedingungen derart der Veränderung und Verschiebung ausgesetzt sind, daß das, was noch gestern als berechtigter Interessenschutz gelten konnte, heute schon als frivoler Machtmiß-

[1]) In welchem Umfange ist ein Zwang zum Beitritt zu einer wirtschaftlichen Vereinigung von Arbeitnehmern zulässig? in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht" 1922, Heft 8, S. 516.

[2]) Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht, 1923, S. 289, stellt den Begriff der Verrufserklärung dem des Boykotts gleich. Dagegen Maschke a. a. O., S. 2, der den Boykott als Unterart des Verrufs aufgefaßt haben will.

[3]) Vergl. Oertmann, Verhandlungen des 28. Juristentages Bd. II, S. 74, Recht der Schuldverhältnisse, 3. Aufl., S. 1079: ferner E.R.G., Bd. 71, S. 173; Juristische Wochenschrift 1907, S. 333.

[4]) Vergl. die Behandlung der Probleme in der Schrift von Oertmann, „Der Arbeitslohn", Berlin 1921.

brauch angesehen werden muß[1]), geht es nicht an, den Richter durch bindende Definitionen einzuschnüren; man muß seiner Fähigkeit zur verständigen Würdigung der tatsächlichen Verhältnisse vertrauen und auf anderem Wege dahin wirken, daß die Kenntnis der in Betracht kommenden wirtschaftlichen und sozialen Vorgänge bei unserem Richterstande im Hinblick auf die industriellen Produktions- und Organisationsbedingungen mehr und mehr erweitert und vertieft wird.

Eine in der Verrufserklärung enthaltene Rechtswidrigkeit will Oertmann[2]) nur in Ausnahmefällen anerkennen. In den seltensten Fällen, meint er, könne § 823 Abs. 1 B. G. B., wenn nämlich die Freiheit verletzt ist, öfter schon § 823 Abs. 2, wenn ein Verstoß gegen ein Schutzgesetz vorliegt, Anwendung finden. Ebensowenig kann die Haftung aus § 824 B. G. B. geltend gemacht werden, da der Verrufer meistens wohl „keine unwahren Tatsachen über den Verrufenen behauptet.“[3])

Neben diesem Zwangsmittel treten die in den Zeitungen[4]) vielfach geschilderten Belästigungen und Schikanen innerhalb der Fabrik (Wegnahme des Arbeitszeuges, Anweisung schlechter Plätze bei Akkordarbeit, Beleidigungen[5]) etc.) und die sozialen Zwangsmittel, wie Nichtunterstützung der Unorganisierten während eines Streiks, Zubilligung von Vorteilen wie Lohnurlaub, Hausstands- und Kinder-

---

[1]) Unter diesem Gesichtspunkt kann sich auch das Streik- und Boykottpostenstehen im Hinblick auf die Art und Weise, wie es im einzelnen Falle gehandhabt wird, als Verletzung der Rechte des betroffenen Unternehmers darstellen (vergl. E. R. G. Bd. 76, S. 45 f.). Das geltende Recht gewährt in solchen Fällen zivilrechtliche Ansprüche auf Schadensersatz und Unterlassung. Letztere kann evtl. im Wege einstweiliger Verfügung erzwungen werden. Daß gegen Ausschreitungen dieser Art auch strafrechtlich vorgegangen werden kann, und zwar unter dem Gesichtspunkt einer über das Maß des berechtigten Interessenschutzes hinausgehenden und deshalb sittenwidrigen Verrufserklärung gegen den Unternehmer, erscheint in der Tat wünschenswert.

[2]) Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, S. 294 f.

[3]) Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, S. 294 f.

[4]) Deutsche Bergwerkszeitung von 1922, Nr. 225, „Koalitionszwang“; Deutsche Techniker-Zeitung vom 21. 11. 1924, Nr. 30; Metallarbeiterzeitung vom 16. 8. 1924, Nr. 33; Freiheit, Berlin 1922, Nr. 177, „Feige Arbeiter“.

[5]) Gegen solche Versuche von Arbeitern, ihre Kollegen zum Austritt aus einer Organisation oder zum Übertritt in eine andere zu bewegen, können die ordentlichen Gerichte eine einstweilige Verfügung unter Androhung von Strafen erlassen. (Urteil des Amtsgerichts Berlin-Mitte vom 28. 7. 1920 in „Stichworte des Arbeitsrechts I“, 5.)

geld als Soziallohn an die Organisierten und Arbeitsvermittlung[1]) nur für diese, in die Erscheinung. Hierbei ergibt sich dann die Unbilligkeit, daß die jahrelange Sammelarbeit der Organisation auch denen zu Gute kommt, die an der Beitragspflicht nicht teilnehmen. Dieser Umstand ist den Gewerkschaften unerträglich, weil sie durch das Verhalten der Unorganisierten nicht nur eine unberechtigte Ausbeute ihrer Früchte erleiden, sondern sogar die Organisierten dadurch schädigen. Denn diese haben letzthin nicht mehr geerntet als jene, obgleich diese allein gesät haben.[2]) Deshalb drohen die Gewerkschaften dem Nichtorganisierten Nichtunterstützung während eines Streiks an, um ihn zum Eintritt in die Organisation zu bewegen. Genau so verhält es sich mit dem Versprechen der obenerwähnten Vorteile von Lohnurlaub etc. Diese Einräumung an nur Organisierte geschieht allein deshalb, um die übrige Belegschaft der Außenstehenden zum Anschluß an die Organisation zu bringen. Noch schärfere Ausprägung des Zwanges trägt das wirtschaftliche Mittel der Arbeitsvermittlung in sich. Bis 1922 war es nämlich üblich, daß die Arbeitsvermittlung nur durch die Arbeitsnachweise der Organisationen für ihre Angehörigen erfolgte.[3]) Die Nichtorganisierten wurden damit vor die Alternative gestellt, ihren Beitritt zu den betreffenden Verbänden zu erklären oder auf Arbeit zu verzichten.[4]) Durch das Arbeitsnachweisgesetz vom 22. Juli 1922 wurde das Schwergewicht der gesamten Arbeitsvermittelung auf die Gemeindeu verlegt.[5]) Eine Änderung des Zwanges in den von radikal gesinnten Gemeindevorständen verwalteten Industriegegenden würde wohl dadurch kaum herbeigeführt sein, meint Held.[6]) Hierbei übersieht Held jedoch die

---

[1]) Oertmann, Arbeitsvertragsrecht von 1923, S. 97, meint, ein Zwang zur Benutzung an sich der Arbeitsnachweise der Organisationen habe nicht bestanden. Vielleicht legt Oertmann besonderen Wert auf die Wörter „an sich“ und gibt somit doch indirekten Zwang zu.

[2]) M. Ewerling, Schutz der gewerkschaftlichen Arbeit in „Oberschlesische Volksstimme“ von 1922, Nr. 348, will hierin Diebstahl sehen, wenn er auch das Verbot des Organisationszwanges an sich als rechtmäßig anerkennt.

[3]) Goerrig, Koalitionsfreiheit und Arbeitsnachweisgesetz in „Deutsche Arbeitgeberzeitung“ Berlin 1922, Nr. 36.

[4]) H. Potthoff, Probleme des Arbeitsrechtes, S. 116.

[5]) Arbeitsnachweisgesetz vom 22. 7. 1922, erläutert von Lehfeldt und Ehlert, Berlin 1923, S. 32.

[6]) H. G. Held, Organisationsterror in „Die Deutsche Arbeiterzeitung“ von 1922, Nr. 12.

bindende Norm des § 40 des Arbeitsnachweisgesetzes, der die „Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung, soweit es sich nicht um Betriebe im Sinne des § 67 des B. R. G. handelt, untersagt.“ Die Restriktion des § 41 A. N. Ges., daß bei Bestehen von Tarifverträgen nur zu tariflichen Bedingungen eine Vermittlung erfolgt, bedeutet jedoch keinen Organisationszwang.[1])

6. Das Akzidentielle des Organisationszwanges.

a) Zivilrechtliche Folgen des Organisationszwanges.

Inwiefern reagiert das Zivilrecht gegen den Organisationszwang, d. h. inwiefern verstößt eine Handlung, die dem einzelnen gestattet sein kann, gegen die guten Sitten, wenn sie zum Zwecke des Organisationszwanges vorgenommen wird.[2]) Die Rechtsprechung hat die Beantwortung dieser Frage im wesentlichen von einem anderen Ausgangspunkte angesehen, nämlich von der Rechtswidrigkeit.[3]) Dies läßt sich nur historisch verstehen, da die Erscheinungen des Organisationswesens sich nicht auf einmal, sondern nacheinander gezeigt haben.

Selbst wenn der Begriff des Organisationszwanges auf Maßnahmen beschränkt wäre, die zur Durchsetzung wirtschaftlicher Forderungen geschehen, so konnte trotzdem die Rechtsordnung zu einem festumrissenen Tatbestand nicht kommen. Denn es ist ohne Zweifel, daß eine Bestimmung dahin, alle solche wirtschaftlichen Zwangsregeln seien rechtswidrig, undurchführbar wäre, wollte man nicht das Organisationswesen lahmlegen. Die Praxis hielt sich deshalb zunächst an die äußeren Erscheinungsformen. Man knüpfte an gewisse Kriterien an, die dem Organisationszwang eigentümlich zu sein pflegen. Die Judikatur müßte also danach trachten, Distinktionen, wie sich vielfach bei Oertmann[4]) finden, aufzustellen.

---

[1]) Gl. Mg. Berger-Donau, Arbeitsnachweisgesetz, Anmerkung 5 und 6 zu § 41; Kaskel-Syrup, Arbeitsnachweisgesetz, Anmerkung 8 zu § 41.

[2]) Vergl. unten S. 31—34 über die Rechtswidrigkeit der Verrufserklärung.

[3]) Fischer, H. A., Die Rechtswidrigkeit, 1911, S. 147. Kohler, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts II, S. 518. H. Dernburg II 2, S. 721/22. Das Bürgerliche Recht des Deutschen Reichs, III. Aufl. v. Liszt, Deliktsobligationen, S. 24; anderer Ansicht Oertmann, Kommentar, 34. Aufl. 1910. Recht der Schuldverhältnisse zu § 823, Anmerk. 2 d.

[4]) Oertmann, 28. Deutscher Juristentag, Bd. 2, S. 38.

So kommt man dahin, die Gesamtheit wirtschaftlicher Kämpfe ohne Unterschied des bestimmten Zweckes zu betrachten, und sucht nach Normen, die innerhalb des an sich gestatteten wirtschaftlichen Kampfes eine loyale Ausführung gewährleisten. Diese Ansicht vertritt das Reichsgericht, wenn es die wirtschaftlichen Kämpfe an sich für zulässig hält und gewisse Anforderungen an das Maß stellt.[1]) In der Aufstellung des Grundsatzes der Einhaltung eines gewissen Maßes liegt die zivilrechtliche Erklärung, daß der Beitrittszwang zur Organisation in solchen Fällen nicht widerrechtlich ist. Ob ein solches Maß im Einzelfall überschritten ist oder nicht, kann nicht aus allgemeinen Regeln beurteilt werden. Wo feste Gewohnheiten, Sitten und Gebräuche vorhanden sind, die einen Maßstab abgeben, wird ein Urteil nicht so schwierig zu finden sein. Solche bestehen jedoch innerhalb der Wirtschaftskämpfe nicht. Denn die Anschauungen gehen derart weit auseinander, daß es dem billig und gerecht denkenden Richter beinahe unmöglich gemacht wird, ein allgemein anzuerkennendes Urteil abzugeben. Hier wird also logisch die Entscheidung der Weltanschauung, mag sie individualistisch oder organisationsmäßig sein, des Beurteilenden anheimgegeben.

Will man nicht von der Rechtswidrigkeit ausgehen, so kann man, wenn man alle Vorgänge um den Organisationszwang unter dem Begriff des Willenszwanges zusammenfaßt, auf dieser Grundlage zu Unterscheidungsmerkmalen gelangen. Daß Willenszwang für den ausgesprochen individualistisch Denkenden den Ausgangspunkt für die Stellungnahme bildet, ist ohne weiteres ersichtlich.[2]) Hierbei ist jedoch die Aufstellung einer Norm zum Schutz der freien Entschließung im Zivilrecht ebensowenig möglich, wie im Strafrecht; denn das ganze Wirtschaftsleben vollzieht sich gerade unter solchem Druck und Zwang. Allein die Erklärung, einen Vertrag nur unter ganz bestimmten Bedingungen abschließen zu wollen, möchte ich als Willensdruck auffassen. Das Reichsgericht hat die Frage auch des öfteren aus diesem Gesichtspunkt heraus betrachtet und geprüft mit dem Ergebnis, daß ein solcher Druck an sich nicht unsittlich sei.[3]) Die Grenze zwischen erlaubtem und unerlaubtem Druck zu ziehen,

---

[1]) R. G. VI. Zivilsenat. E. vom 6. 4. 1922 (VI 456/1921). Vergl. auch E.R.G., Bd. 28, S. 238.

[2]) Maschke, a. a. O. S. 51ff.

[3]) E.R.G., Bd. 51, S. 369; Bd. 56, S. 271; Bd. 64, S. 53; Juristische Wochenschrift von 1899, S. 308.

stellt sich als Unmöglichkeit heraus. Setzt man die Grenze derart, daß nur der erpressungsähnliche Druck verworfen wird, so ist die Bestimmung gegenüber fast allen Vornahmen der Organisationen wirkungslos, während sie weitgezogen, das Wirtschaftsleben unterbindet. Es bleibt also nur eine quantitative Abschätzung möglich.

Wirft man die Frage auf, wozu gezwungen wird, nämlich zur Teilnahme an einer Organisation, so findet sich hierin ein anderes Kriterium, welches den Tatbestand des Zwanges zur Teilnahme an einer Organisation bildet.

Somit kommt man bei der Betrachtung der zivilistischen Judikatur nicht zu der Ansicht, daß der Schutz der freien Willensentschließung, sei es gegen direkten Angriff der Organisation, sei es wegen der vertraglichen Bindung einen geeigneten Ausgangspunkt für die Bekämpfung des Organisationszwanges darstellt.

Endlich hat die auch von Oertmann[1]) für ganz seltene Fälle vertretene Anschauung sich durchgesetzt, daß der durch den Organisationszwang Beeinträchtigte ein Recht gemäß § 823 B. G. B. hat und gegen jeden, der dieses Recht vorsätzlich oder fahrlässig verletzt, auf Schadenersatz klagen kann. Das erhellt daraus, daß die Reichsverfassung in Art. 159 dem einzelnen die Vereinigungsfreiheit gewährt, ihn also folgerichtig auch gegen Angriffe auf diese Freiheit, die als bestimmtes Rechtsgut wie Ehre und Namen zu denken ist, verteidigen muß[2]) Eine Schadensersatzforderung wegen Verletzung der Obligation wird in den wenigsten Fällen oder garnicht gegeben sein. Nimmt man z. B. an, daß die Arbeitsleistung eines durch den Organisationszwang beeinträchtigten Arbeiters für verhältnismäßig erhebliche Zeit unmöglich geworden ist und somit die Lohnforderung gegen den Arbeitgeber entfällt, so kann auch kein Ersatzanspruch auf Grund des rein obligatorischen Verhältnisses gegen die den Organisationszwang verursachenden Personen gestützt werden. Man muß also wieder auf § 823 B. G. B. zurückgreifen.

b) Strafrechtliche Folgen des Organisationszwanges.

Die Frage nach der Rechtswidrigkeit des Willenszwanges ist für das Strafrecht bei der Auslegung der die Nötigung und Er-

[1]) Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, S. 294, vergl. auch S. 36.

[2]) Riezler, Archiv für bürgerliches Recht, Bd. 27, 1906, S. 219ff., konstruiert aus § 823 B.G.B. einen besonderen Schutz der Arbeits- und Vereinigungsfreiheit und arbeitet mit einer Analogie zum Rechtsgut des Eigentums.

pressung betreffenden Rechtsnormen aufgetaucht. Somit ist auch hier das Problem des Organisationszwanges als einer unzulässigen Beschränkung der Willensfreiheit akut: Schutz gegen Nötigung und Erpressung.[1])

Bei der Nötigung des § 240 Str. G. B. wird nur bestraft ein Angriff, wenn das angedrohte Mittel selbst ein Delikt ist; dies trifft beim Organisationszwang nicht zu. Ebensowenig spielt die Norm der Bedrohung des § 241 Str. G. B. eine Rolle. Hier entfällt die Beschränkung der Nötigungsmittel, die in einer Nötigung schlechthin besteht.

Viel größer ist die Möglichkeit der Anwendung des § 253 Str. G. B.[2]) Nach der Auslegung, die diese Vorschrift in der herrschenden Judikatur erfahren hat, sind die Tatbestandskriterien unter Umständen bei dem Organisationszwang fast immer gegeben. Die Feststellung des Tatbestandes erfolgt dann, wenn man als rechtswidrig den Vermögensvorteil betrachtet, auf den man keinen zivilrechtlich begründeten Anspruch hat; ferner, wenn man in Organisationsklauseln, die für die Nichtbeteiligten ungünstig sind, einen Vermögensschaden erblickt oder wenn man jede Drohung als für die Erfüllung des Tatbestandes genügend erachtet. So hat das Reichsgericht die Erpressung in dem Falle als existent angesehen, als ein Arbeiter, der einer Streik-Organisation zur Errichtung eines Streikfonds sich nicht angeschlossen hatte, durch Drohung und allseitige Einstellung der Arbeit genötigt wurde, Beiträge zur Kasse zu leisten.[3]) Die Entscheidungsgründe heben hervor, daß die Streikkasse ohne Rechtsanspruch bereichert wurde. Der Organisationszwang wurde also wie ein ehrenrühriges Vergehen bestraft. Mit der Entwickelung der Organisationen und des Wirtschaftsverkehrs versuchte man diese Lehre zu revidieren. Die Ansichten waren jedoch so verschiedenartig und man stritt über die Angriffspunkte der reichsgerichtlichen Rechtsdeutung. Einige sehen den Fehler in der übermäßig weiten Ausdehnung des Drohungsbegriffes, andere wollen eine Vermögensbeschädigung als Tatbestandskriterium eingefügt wissen.[4])

---

[1]) Maschke, a. a. O. S. 25 ff.

[2]) v. Tischendorf, in Goltdammers Archiv, Bd. 54, S. 453; Frank, Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft, Bd. 29, S. 639; Heine, Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft, Bd. 29, S. 656.

[3]) E. R. G., Bd. 32, S. 335.

[4]) v. Tischendorf, Koalitionszwang und Erpressung im gewerblichen Lohnkampfe 1908, S. 15 ff.

Auf letzterem Rechtsboden steht die herrschende Meinung. Sie hält zwar an der Deutung des Begriffes „Rechtswidrig“ durch das Reichsgericht fest, bejaht aber das Vorhandensein einer Erpressung nur dann, wenn gleichzeitig das Vermögen eines anderen beschädigt ist.

Von einer anderen Seite suchen Frank[1]) und Merkel[2]) einen Angriffspunkt. Sie lehnen den Begriff der Rechtswidrigkeit, den das Reichsgericht geprägt hat, ab und sagen, daß es weder durch den Wortsinn, noch durch die Tat begründet sei, jeden Vorteil, auf den man ein Recht nicht hat, für rechtswidrig zu erklären. Der Vorteil soll nach ihrer Ansicht vom objektiven Vermögensrecht aus gemißbilligt sein, nicht in subjektiver Wertung. Bei einer solchen Auslegung des Erpressungsbegriffes würde der Organisationszwang allerdings nicht innerhalb des Rahmens des § 253 Str. G. B. liegen.

Inwieweit sich der Organisationszwang, besonders in Zeiten heftiger Erregung auch mit Delikten wie Aufruhr, Landfriedensbruch, Bedrohung usw. verbindet, mag dahingestellt bleiben.

II. Organisationszwang und geltendes Recht.

1. Die Beziehung des Organisationszwanges zum Recht der Reichsverfassung von 1919.

a) Art. 159 und 124 R. V.[3])

Die begriffliche Unterscheidung von Koalition, Vereinigung und Organisation habe ich bereits erörtert[4]). Als untergeordneter Begriff fällt die Organisationsfreiheit demgemäß unter den Begriff

[1]) R. Frank, Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich 1925, 16. Aufl. Anmerkung IV zu § 253, S. 523 f.

[2]) Merkel, Handbuch der Strafrechtswissenschaften, Raub u. Erpressung, § 9.

[3]) Art. 114 und 118 R. V. bleibt außer Betracht, da in ihnen nur die Unverletzlichkeit der „persönlichen“ Freiheit gewährleistet wird, Artikel 165 R. V. deshalb, weil durch ihn lediglich die Organisation als die Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft anerkannt sind.

[4]) Vergl. Seite 17—19.

der Vereinigungsfreiheit des Artikel 159 R. V.[1]) Was hier ausdrücklich proklamiert ist und in weiterem Umfange, besagt Art. 124 R. V.[2]) generell. Die unbeschränkte Vereins- und Versammlungsfreiheit des Art. 124 Abs. 1 war aber schon durch das Reichsvereinsgesetz von 1908 anerkannt.[3]) Über Art. 124 R. V. geht materiellrechtlich in seiner Wirkung Art. 159 hinaus, da durch diesen „sowohl gesetzliche wie rechtsgeschäftliche Bestimmungen, die für die Mitglieder eines Berufsstandes oder für einzelne Personen den Beitritt zu einer Berufsorganisation verbieten oder mit Rechtsnachteilen verbinden, aufgehoben und soweit sie künftig getroffen werden, für unwirksam erklärt werden".[4]) Die Wirkung des Art. 159 R. V. soll darin bestehen, daß er die Freiheit im besonderen Maße auch gegenüber privaten Einzelindividuen und sozialen Gewalten garantiert.[5]) Art. 159 verzichtet jedoch darauf, eine Aufzählung von Möglichkeiten der Betätigung innerhalb der von ihm proklamierten Freiheitssphäre zu bringen. Deshalb legen die Organisationen der Arbeitnehmer den Art. 159 dahin aus, daß das Vereinigungsrecht nicht den Arbeitnehmern ein Recht gebe, sich nicht vereinigen zu brauchen.[6]) Die gesetzliche Bestimmung des Art. 159 R. V. habe die Weiterentwickelung und den Ausbau der gewerkschaftlichen Organisationen durch Förderung des Vereinigungszwanges unterstützen, nicht aber die Vereinigungsfreiheit in negativem Sinne schützen wollen[7]). Unter

[1]) Art. 159: „Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche die Freiheit einschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig."

[2]) Art. 124: „Alle Deutschen haben das Recht, zu Zwecken, die den Strafgesetzen nicht zuwiderlaufen, Vereine oder Gesellschaften zu bilden. Dieses Recht kann nicht durch Vorbeugungsmaßregeln beschränkt werden."

[3]) Anschütz, Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. 8. 19, Berlin 1921, S. 204.

[4]) Kaskel, Das neue Arbeitsrecht, S. 165/6.

[5]) Stenogr. Berichte über die Verhandlungen der verfassungsgebenden Nationalversammlung, S. 1749 C Sinzheimer.

[6]) Erich Schmidt, Die Frage der Vereinigungsfreiheit vor dem Reichstag in der Dtsch. Arbeitgerberzeitung 1922, Nr. 24: „Schon des öfteren haben die Gewerkschaften einen Anlauf auf die Rechtsbeugung des Art. 159 R. V. zugunsten eines Koalitionszwanges genommen."

[7]) Flatow, in „Die Neue Zeit", 39. Jahrgang, 1921, S. 598 meint, die Koalitionsfreiheit sei nicht die Freiheit der Nicht-Vereinigung, was einwandfrei aus historischer Entwickelung hervorgehe. Dagegen a. Mg.: Kammergerichtsurteil vom 4. Juli 1921 — U. 2132 21, 3207/21 —.

Vereinigungsrecht in negativem Sinne verstehe ich das Recht des Sich-Nichtvereinigen-Brauchens.[1]) Es findet sich jedoch nirgends eine Gesetzesnorm, die eine solche Ansicht der Organisationen stützen könnte. Die Lösung des Problems ist der Interpretation des Art. 159 R. V. anheimgegeben. Durch den 1918 aufgehobenen § 153 G. O. war bis dahin die Freiheit zur Nichtvereinigung allerdings geschützt. Es fragt sich nun, ob Art. 159 ebenfalls diese Freiheit gibt. Dem Worttext nach und auf Grund grammatischer Auslegung bezieht sich Art. 159 R. V. nur auf die Freiheit, sich vereinigen zu können. „Diese Fassung gründet sich aber allein auf die historische Entwicklung dieser Verfassungsbestimmung, die ja in der Anerkennung der Koalitionsfreiheit durch Aufhebung von Beschränkungen ihren Ausgang nahm."[2])

Groh weist nun weiter nach, daß Art. 159 R. V. auch das Recht der Nichtvereinigung in sich birgt, da niemand zum Anschluß an eine Vereinigung gezwungen werden darf, sei es auf Grund eines Vertrages oder durch sonstige Maßnahmen. Dieser doktrinell-logischen Auslegung des Art. 159 R. V. ist beizutreten.[3]) Einen allgemein ausgesprochenen gesetzlichen Schutz dieses Rechts gibt Art. 159 Abs. 2 R. V.[4]) [5]) Ausnahmsweise wird dem Arbeitnehmer, der in einem mit Betriebsrat versehenen Betrieb beschäftigt ist, im Falle der Kündigung wegen seiner Nichtorganisation Schutz aus §§ 84 ff. B. R. Gesetz zuteil.[6])

---

[1]) Anschütz, Reichsverfassung, S. 254ff. behandelt dieses Problem nicht, deutet es nur in Anm. 4 S. 257 lapidar und versteckt an, wenn er sagt, daß „Maßnahmen" im Sinne des 2. Absatzes von Art. 159 R. V. nicht nur Akte öffentlicher Gewalt, sondern auch Privatrechtsgeschäfte sein können; auch Kaskel, Arbeitsrecht, 1925, S. 233 hält die negative Koalitionsfreiheit unter dieser Begründung durch Art. 159 R. V. geschützt.

[2]) Groh, Koalitionsrecht, a. a. O. S. 39.

[3]) a. Mg. Flatow a. a. O. S. 598.

[4]) § 826 B. G. B. hilft hier nur selten.

[5]) Art. 159 R. V. ist keine Programmvorschrift. Vergl. Kaskel, Arbeitsrecht 1925, S. 231.

[6]) Die Gleichstellung organisierter und unorganisierter Arbeiter ist durch das Betriebsrätegesetz besonders hervorgehoben. Denn § 81 bestimmt, daß die gemäß § 78, Ziffer 8 über die Einstellung von Arbeitnehmern aufzustellenden Richtlinien die Bestimmung enthalten müssen, daß die Einstellung von Arbeitnehmern nicht von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen oder beruflichen Vereine abhängig gemacht werden darf. Die Pflicht des Betriebsrats (§ 66 B. R. G.), für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft

Es wäre auch ein praktisch unhaltbares Ergebnis, wenn der Art. 159 R. V. die Vereinigungsfreiheit in negativem Sinne ausschlösse. Denn infolge dieses rechtlich anerkannten indirekten Organisationszwanges würde sich das Monopol der mächtigsten Organisation derart entwickeln, daß auch gegen neu entstehende Organisationen die umfassendste Vorsorge getroffen würde, die Vereinigungsfreiheit also de facto gegenstandslos wäre. Außerdem scheint es mir zweifelhaft, ein durch Gesetz gewährleistetes Recht durch Zwang von dritter Seite aus zu einer Pflicht für den Berechtigten zu machen. Damit gäbe man dem Recht den Inhalt der Pflicht zu seiner Ausübung. Die Reichsverfassung überläßt also der freien Willensentschließung des einzelnen die Entscheidung darüber, ob er einer Organisation beitreten will oder nicht.[1])

Der Schutz aus Art. 159 Abs. 2 R.V. erstreckt sich aber nicht nur auf die oben erörterten Fälle, sondern auch auf die, bei denen es sich um vertragliche Abreden zwischen Dritten oder Maßnahmen, die jemand in seinem Recht des Sich-Nichtvereinigen-Brauchens[2])

---

einzutreten, wird ebenfalls in §§ 81, 84 B. R. G. dahin ausgelegt, daß sowohl die Zugehörigkeit wie Nichtzugehörigkeit zu einem beruflichen Verein schutzbedürftige Rechte der Arbeitnehmer sind. (Vergl. „Organisationszwang und Betriebsumlage“ in Kölnische Zeitung 1922, Nr. 616.) In diesem Sinne hat auch der Schlichtungsausschuß Schleswig in einem Urteil vom 13. 10. 1920 entschieden: Ein Betriebsrat verlangte von einem Arbeitgeber unter Streikandrohung, einen unorganisierten Arbeiter zu entlassen. Hierin erblickte der Ausschuß eine gröbliche Verletzung der gesetzlichen Pflichten des Betriebsrates und sprach seine Auflösung aus. („Der Schlichtungsausschuß, 1, 5 S. 71.) Ebenso entschied der Schlichtungsausschuß Bremen am 3. 11. 1920, daß der Betriebsrat nicht berechtigt sei, sich von der Belegschaft Fragen bezüglich ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Organisation beantworten zu lassen. („Schlichtungsausschuß“ a. a. O.)

[1]) Franz Goerrig, Das Reichsgericht zum Koalitionszwang, in „Bergisch-Märkische Zeitung“ von 1922 Nr. 439: „jedenfalls spricht auch die Reichsverfassung an keiner Stelle auch nur andeutungsweise einen Zwang zum Anschlusse aus; nur ein solcher wäre geeignet, die freie Willensbestimmung des einzelnen auszuschalten.“

[2]) Bedrohung der Koalitionsfreiheit durch Arbeiter (§ 84 B. R. G.) in Gummiwelt, 1922, Nr. 5/6.

Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht S. 272 folgert dies auch aus Art. 165 R. V., wenn er sagt: „Der durch Art. 165 feierlich aufgestellten Koalitionsfreiheit würde jedweder Koalitionszwang widerstreben, einerlei, ob als positiv oder negativ auferlegter. Der Freiheit, koaliert zu sein, steht als selbstverständliche Kehrseite die Freiheit gegenüber, nicht in einem bestimmten Sinn koaliert zu sein oder überhaupt unkoaliert zu bleiben.“

hindern wollen, handelt.[1]) Denn Artikel 159 Absatz 2 R. V. will Schutzvorschrift sein sowohl für die, denen der Zwang zum Nichtbeitritt, als auch für die, denen der Zwang zum Anschluß zur Organisation auferlegt wird.[2]) Gegen den Beschränkenden hat der Behinderte die Unterlassungs- und ferner die Schadensersatzklage. Es steht also nur die Abredefreiheit unter dem Schutz des Art. 159 R. V., nicht aber die Aufforderung, ein Machtmittel der Koalition, z. B. den Streik anzuwenden. Aufforderung zum Streik ist, wie Groh sich ausdrückt, Tätigsein im Rahmen der „unbenannten Freiheit“[3]) und fällt als solche nicht unter den Tatbestand des Art. 159 R. V.[4])[5])

b) Aufhebung des § 152 G. O. durch Art. 159 R. V.

In grundsätzlicher Hinsicht bedeutet zunächst der Art. 159 R. V. bezüglich der Vereinigungsfreiheit dasselbe wie § 152 Abs. 1 G. O.[6])[7]) Die tatsächliche Einbeziehung auch der Gruppen in Art. 159 R. V., die unter das Koalitionsverbot des § 152 G. O. fallen, und der unterschiedliche Inhalt der Vereinigungsfreiheit, die in Art. 159 Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen,

---

[1]) Der Organisationszwang in der Rechtsprechung, in „Der Deutsche“ von 1922, Nr. 51. Urteil des Landgerichts Bautzen vom 11. 2. 1922; Gesetzgebung und Rechtspflege in „Zeitschrift für Deutsche Buchdrucker“ von 1922 Nr. 10, Urteil der Bochumer Strafkammer.

[2]) Bühler, Organisationszwang und Tarifvertrag, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht,“ 1922 S. 161 a. Mg. Baum, ebenda, S. 28.

[3]) Groh, Koalitionsrecht, S. 14 und S. 60.

[4]) Diese Frage ist akut geworden in einem Urteil des Kammergerichts vom 9. Mai 1924 (R. A. Bl. 1924, S. 359 amtl. Teil). Das Kammergericht hat in angegebenem Sinne entschieden.

[5]) Die Abredefreiheit enthält, wie Groh sagt, zwei Tatbestände: Die Beitrittsaufforderung und deren Annahme. „Die erstere findet die Grenzen des Schutzes da, wo sie die letztere berührt; es kann der einer Koalitionsofferte zugelegte Rechtsschutz nicht weitergehen, als die von der Koalitionsfreiheit gezogene Grenze, die Freiheit der Annahme der Koalitionsofferte reicht.“ (Groh, Zwei Beiträge zum Koalitionsrecht, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht“ 1925, Januar-Heft 1 S. 3.)

[6]) Baum, Organisationszwang und Tarifvertrag, Neue Zeitschr. für Arbeitsrecht, 1922, S. 27.

[7]) Potthoff in Arbeitsrecht, Jahrbuch f. d. ges. Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, Bd. VI, S. 92 ist anderer Ansicht, da er Art. 159 R. V. als Programmvorschrift betrachtet.

in § 152 nur die Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen umfaßt, sei unerörtert.

Zweifelhaft ist, ob Art. 159 R. V. die Vorschrift des § 152 G. O. über den mangelnden Rechtsschutz aufhebt. Legt man dem Art. 159 R. V. gegenüber dem § 152 G. O. keine abschaffende Wirkung bei, so ergibt sich folgender Rechtszustand: Die Organisationen sind gesellschaftliche, durch die Rechtsordnung nicht anerkannte Formen von Vereinigungen bestimmter Art. Zwischen der Organisation und ihren Angehörigen bestehen keinerlei rechtliche Bindungen. Alle Vereinbarungen sind unklagbar; durch die Erklärung zum Anschluß wird zwischen Arbeitnehmer und Organisation kein obligatorisches Verhältnis begründet.

Hält man dagegen eine Nebengeordnetheit der beiden Normen für möglich, d. h. erkennt man dem § 152 G. O. noch Rechtsgeltung zu für die dort aufgezählten Gruppen (Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter) und wendet auf alle übrigen die Bestimmung des Art. 159 R. V. an, oder betrachtet § 152 G. O. als durch Art. 159 R. V. beseitigt, so ändert sich die Rechtslage dahin: Die Organisationen sind als Vereinigungen besonderer Art rechtlich anerkannt; die Obligation im Verhältnis von Arbeitnehmer und Organisation wirkt insoweit, als die Erklärung zum Beitritt und die Austrittserklärung zu jeder Zeit Rechtsgültigkeit erzeugt.

Kaskel[1]) bejaht die Aufhebung, weil § 152 G. O. ein Ausnahmegesetz sei; die ratio des Art. 159 R. V. habe die Zielbedürftigkeit der Aufhebung von Ausnahmegesetzen. Mit dieser These befindet sich Kaskel in Gegensatz mit Erdel[2]), der in Art. 159 R. V. die Begründung eines Persönlichkeitsrechts, das unter die „sonstigen Rechte“ des § 823 Abs. I B. G. B. fällt, finden will. „Eine Aufstellung derartiger Rechte geht über die Absicht und System der Grundrechte hinaus.“[3]) Zutreffend ist die Begründung Oertmanns[4]), der bei § 152 G. O. in der Versagung des Rechtszwanges zur Durchführung der Koalitionspflichten eine „Maßnahme“ erblickt, die die

---

[1]) Kaskel, Das neue Arbeitsrecht, 1920, S. 166, Anm. 1.

[2]) Erdel, Auskunftei des Arbeitsrechts, Heft 3.

[3]) Kaskel, Arbeitsrecht, 1925, S. 231.

[4]) Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, S. 270. Gleicher Mg. Urteil des L. G. Münster i. W. v. 14. 11. 1922, abgedr. in Dtsche. Allg. Ztg., 1923, Nr. 320/21 unter dem Titel „Arbeitsrecht“. Gleicher Mg. Groh, Koalitionsrecht, S. 30 ff.; Erdmann in „Arbeitgeber“ 1923, S. 148; Nipperdey in „N. Z. f. A.“, 1923, Sp. 307.

Vereinigungsfreiheit des Art. 159 R. V. einschränkt. Unter Heranziehung des Art. 165 Abs. 1 R. V. entwickelt Oertmann [4]) v. S. ein Koalitionsrecht der R.V., welches gewollt und gesetzt ist insofern, als der Vereinigungsabrede der gewerblich Tätigen nunmehr auch die Klagbarkeit verliehen ist. Damit wäre dem Art. 159 R. V. in bezug auf den Abs. 2 des § 152 G. O. abschaffende Wirkung zuerkannt.[1]) Diese Ansicht ist die allein praktisch vernünftige. Denn ohne Annahme der Aufhebung käme man zu dem Ergebnis, daß die Gruppen, die im Sinn des § 152 G. O. dem Koalitionsverbot unterliegen, bei Nichteinhaltung einer Vereinigungsabrede im Rechtswege für ihre Pflichtverletzung angehalten werden könnten, während alle die, die sich gemäß § 152 G. O. schon immer koalieren konnten, in der Durchsetzung der Koalitionsabrede beeinträchtigt sein würden.[2])

Dazu kommt, daß auch in formeller Hinsicht die Nebengeordnetheit des § 152 Abs. 2 G. O. und des Art. 159 R. V. sehr bedenklich erscheint.

§ 152 Abs. 1 und 2 G. O. bildet einen einheitlichen Tatbestand. Der Abs. 2 ist nicht ohne den Abs. 1 denkbar. Da nun der Abs. 1 des § 152 G. O. als gleich in seinen Merkmalen in Art. 159 R. V. enthalten ist, so bestehen formal-juristisch keine Bedenken, auch den § 152 Abs. 2 G. O. zum mindesten als beseitigt anzusehen, da eine Berücksichtigung des Tatbestandes des einen Gesetzes in dem des anderen begrifflich nicht möglich ist.

---

[1]) andere Ansicht:

a) Arbeitsrechtausschuß des Reichsarbeitsministeriums im Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, der bestimmt, daß § 152 II für tariffähige Vereinigungen keine Geltung haben soll. (Reichsarbeitsblatt, amtlicher Teil, S. 491);

b) Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 1921, S. 46;

c) Jacobi, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 17;

d) Schutz der Vereinigungsfreiheit in Rhein.-Westf. Ztg. von 1924, Nr. 468;

e) R. G. Entsch. v. 22. 6. 1922 (IV 579/21) und R. G. E. v. 8. 2. 1923 (IV 161/22) befassen sich mit der Einrede aus § 152 Abs. 2 G. O., halten ihn also nicht für derogiert. Abgedruckt in Soziale Praxis, 1923, Nr. 18, ferner in Bergw.-Ztg. v. 1923, Nr. 149 u. d. Titel „Reichsgericht und Rücktritt von wirtsch. Vereinigungen" von F. Goerrig.

[2]) Groh billigt dem Art. 159 in gewissen Fällen sogar abschaffende Kraft bezüglich eines Tatbestandes des Strafgesetzes zu. (Groh, „Zwei Beiträge zum Koalitionsrecht", „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 1925, Heft 1, S. 3.

c) Beseitigung des Art. 159 R. V. durch § 84 B. R. G. oder Einschränkung des § 84 B. R. G. als Ergänzungsbestimmung.

§ 84 Ziffer 1 B. R. G. schützt die Vereinigungsfreiheit in der Weise, daß im Falle der Kündigung dem gekündigten Arbeitnehmer das Einspruchsrecht zusteht, „wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen oder beruflichen Verein erfolgt ist".[1])

Dem unorganisierten Arbeiter, dem wegen seiner Nichtorganisation gekündigt ist, steht lediglich ein Einspruchsrecht zu, welches gemäß des weiteren Verfahrens auf Grund der §§ 86, Abs. 1 B. R. G., 87 B. R. G. günstigenfalles mit einer Verurteilung des Arbeitgebers zur Wiedereinstellung[2]) oder mit der Verpflichtung der Zahlung einer Entschädigungssumme endet. Dagegen erklärt Art. 159 R. V. alle Maßnahmen, also auch die wegen Nichtorganisation erfolgte Kündigung eines Arbeitnehmers, welche die Vereinigungsfreiheit, worunter ich, wie oben erörtert, auch die Freiheit des Sich-Nicht-Vereinigen-Brauchens verstehe, einzuschränken oder zu behindern suchen, für rechtswidrig. Das Betriebsrätegesetz gewährt also dem Arbeitnehmer in § 84 durchaus nicht den Schutz, den die Reichsverfassung jedermann in Art. 159 R. V. zusichert. Gegen dieselbe Maßnahme, die Art. 159 R. V. für rechtswidrig erklärt, gibt § 84 B. R. G. lediglich ein Einspruchsrecht. Aus diesem Grunde hält v. Karger den Art. 159 R. V. in Bezug auf den Fall der Kündigung des § 84 B. R. G. für beseitigt. Denn er meint: „Da sich aus dem Betriebsrätegesetz ergibt, daß eine fristgerechte Kündigung, die eine gewerkschaftliche Maßregelung darstellt, formalrechtlich gültig sein muß, weil sonst ein Einspruchsverfahren überhaupt nicht in Frage käme, kann Art. 159 R. V. nur dahin verstanden werden, daß ein Verstoß gegen das dort ausgesprochene Verbot jedenfalls dann keine unmittelbaren Rechtswirkungen auslöst, wenn es sich um eine Kündigung handelt, weil der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers im Betriebsrätegesetz eine erschöpfende Regelung gefunden hat und

[1]) § 84 B. R. G. in Feig-Sitzler, Arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen des Reichs, Berlin 1924, S. 100.

[2]) Auf Veranlassung des Betriebsrats hatte der Arbeitgeber einen Arbeiter gekündigt, weil er aus einer Organisation ausgetreten ist. Er wurde durch Urteil des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin v. 23. 7. 1920 zur Wiedereinstellung des Arbeiters verpflichtet. (Stichworte des Arbeitsrechts 1, 4.)

eine Nichtigerklärung der Kündigung mit dieser Regelung nicht in Einklang gebracht werden kann.“ [1]) Dieser Rechtsauffassung ist nicht beizustimmen. Zunächst möchte ich mich gegen die Behauptung der erschöpfenden Regelung des Kündigungsschutzes durch das Betriebsrätegesetz wenden, da diesem nur formalrechtliche Bedeutung zukommt. Denn alle Kündigungen, die vom Arbeitgeber ausgehen, sind zunächst einmal rechtsgültig [2]), den Arbeitnehmern stehen nur Rechtsmittelrechte zu. Einen wirksamen, erschöpfend, organisch und zusammenhängend geregelten Kündigungsschutz enthält das Betriebsrätegesetz also nicht.

Aber es bestehen noch treffendere formelle Gründe für die Unrichtigkeit von v. Kargers Ansicht. Eine Aufhebung des Art. 159 R. V. durch § 84 B. R. G. setzt nach Art. 76 R. V. die Einbringung eines verfassungsändernden Reichsgesetzes voraus.[3]) Als verfassungsänderndes Reichsgesetz kann das Betriebsrätegesetz jedoch nicht angesehen werden, da seine Annahme durch die Nationalversammlung mit einfacher Stimmenmehrheit [4]) erfolgte. Außerdem ging die ratio legis und die Absicht des Gesetzgebers nicht dahin, dem § 84 B. R. G. abschaffende Kraft zuzusprechen, da dies nicht ausdrücklich im Gesetz selbst hervorgehoben ist.

Ferner würde, wenn man den Gedankengang v. Kargers als richtig unterstellte, nur den Arbeitnehmern der Betriebe, in denen gemäß § 1 B. R. G. ein Betriebsrat besteht [5]), das Einspruchsrecht gemäß § 84 B. R. G. zustehen. Die Arbeitnehmer der Zwergbetriebe wären also, wenn sie wegen Nichtorganisation gekündigt werden, weder des Schutzes aus § 84 B. R. G. noch des Schutzes aus Art. 159 R. V. teilhaftig.

An diesen Frgebnissen erkennt man schon zur Genüge die Unhaltbarkeit der v. Karger'schen Auslegung, die zwar doktrinell, aber nicht logisch, sondern grammatisch ist.

---

[1]) v. Karger, Reichsverfassung, Betriebsrätegesetz und gewerkschaftliche Maßregelung durch fristgemäße Kündigung in Jur. Wochenschrift, 1924, Nr. 14, S. 1032.

[2]) Kaskel, Arbeitsrecht, 1925, S. 234.

[3]) Rasch, Unstimmigkeiten zwischen Art. 159 R. V. und § 84 Ziff. 1 B. R. G., Jurist. Wochenschrift 1924, Nr. 23, S. 1854.

[4]) Art. 76 Reichsverfassung setzt für den Beschluß des Reichstags auf Abänderung der Verfassung zweimal zwei Drittel Mehrheit voraus.

[5]) Das Betriebsrätegesetz findet nur auf Betriebe mit einem Betriebsrat Anwendung. § 1 B. R. G.

Somit kann man wohl den begründeten Schluß ziehen, daß der § 84 B. R. G. in bezug auf Art. 159 R. V. lediglich ergänzenden Charakter hat.[1])

Was Art. 159 jedem Deutschen zubilligt, das wird für die Arbeitnehmer in dem besonderen Falle der Kündigung in Verbindung mit der Vereinigungsfreiheit auch besonders geregelt. Der Tatbestand des Art. 159 R. V. soll dadurch in keiner Weise beeinträchtigt werden. Die Konkurrenz der Tatbestände in einigen ihrer Merkmale findet ihre Lösung darin, daß dem § 84 B. R. G. allein ergänzende Wirkung zuerkannt werden muß.

2. Der Tarifvertrag in seiner Bedeutung für den Organisationszwang.

Die beste Form der Verständigung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, wenn auch nicht die letzte, ist der Tarifvertrag[2]) [3]), besonders da, wo starke Organisationen seine Durchführung und Aufrechterhaltung garantieren. Für jeden Tarifvertrag ist es von der größten Bedeutung, daß die Organisationen, die ihn abgeschlossen haben, möglichst viele Berufsgenossen in sich schließen. Eine Gewerkschaft, die nicht so gefestigt ist, den Arbeitgebern im Falle echter Not mit Widerstand und Macht entgegenzutreten, wird für ihre Mitglieder keine zusagende und günstige Regelung durch Tarifverträge erlangen. Nur die stark auf- und ausgebaute Organisation hat Aussicht, den Arbeitnehmern, einen Erfolg zu verbürgen. Solange für den bindenden Austrag von Meinungsverschiedenheiten über die Arbeitsbedingungen kein Rechtsweg gegeben ist, solange die Kampfbefugnis der Organisationen nicht eine gesetzliche Regelung erfahren hat, und kein Gerichtsverfahren für Gesamtstreitigkeiten durchgeführt ist, müssen die gewerkschaftlichen Organisationen, um erfolgreiche

---

[1]) Außerdem fällt eine Kündigung wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Organisation, sagt Kaskel, unter die Vorschrift des Art. 159 R. V., wenn „diese Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit nicht nur das Motiv der Kündigung war, sondern wenn zugleich durch den Kündigungsanspruch auf den Entlassenen ein Druck zu einer Änderung seiner Koalitionszugehörigkeit ausgeübt wird. Kaskel, Arbeitsrecht, 1925, S. 234.

[2]) Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Bd. I, Leipzig 1902, S. 236.

[3]) Über den Begriff: Vergl. Oertmann, Arbeitsvertragsrecht. S. 58 ff.; ferner Kaskel a. a. O. S. 16.

Tätigkeit zu entwickeln, mit technisch sicheren Angriffsmitteln gerüstet sein.

Heute, wo Arbeitgeber und Arbeiter auf vereinigender Basis des Arbeitsverhältnisses den Tarifvertrag anerkennen, wollen nicht nur die Arbeiter die Koalition der Arbeitgeber, sondern diese auch die Organisationen der Arbeitnehmer.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer den festen Willen, die einmal getroffenen Abmachungen des Tarifvertrages zur dauernden festen Grundlage ihrer Verhältnisse zu machen, so können die Tarifverträge segensreich wirken. Der Arbeitnehmer weiß, was für Rechte ihm nach dem Tarifvertrage zustehen, und welche Bezahlung er zu erwarten hat und kann danach seine Lebenshaltung einrichten; der Arbeitgeber kann mit bestimmten Aufwendungen für Löhne rechnen und demgemäß seine Kalkulationen aufstellen, ohne befürchten zu müssee, daß seine Berechnungen durch unerwartete Lohnforderungen Fehlschlüsse waren. Deshalb ging die Tendenz dahin, daß dem Tarifvertrag als Kriterium die Auswirkung beigelegt wird, seine Bestimmungen allgemein und mit den Mitteln des wirtschaftlichen Kampfes auf Unorganisierte zu übertragen.[1]) [2]) Eine solche Rechtsfolge ist dann auch durch die neueste Gesetzgebung anerkannt.[3]) Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des § 2 der Verordnung vom 23. 12. 1918 unterstellt auch Nichtorganisierte den Bestimmungen des Tarifvertrages, wenn die Voraussetzungen der Abgabe der Erklärung vorliegen.[4]) Nur dann, wenn ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt ist, stehen Arbeitnehmern, die überhaupt keiner Organisation angehören, Ansprüche aus diesem Tarifvertrage zu.[5]) Liegt eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages jedoch nicht vor, so hat der Nichtorganisierte, der nicht Mitglied der vertragschließenden Arbeitnehmervereinigung ist, kein klagbares Recht auf die Einhaltung der Bestimmungen des Tarifvertrages.[6]) Das resultiert daraus, daß

[1]) Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt. XXII, S. 945/46.

[2]) Vergl. die Rechtsprechung zu dieser Frage: Lieb, Die Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz in Handwerk und die Rechtsprechung in „Das Einigungsamt", Heft 2, 3, 4; ferner E.R.G. vom 4. 7. 1912, abgedruckt in Arbeitsrechtsbeilage zum Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands von 1913, Nr. 5, S. 86ff.

[3]) Verordnung über Tarifverträge vom 23. 12. 1918. (R.G.Bl. S 1456.)

[4]) Vergl. Sitzler, Gewerbe- und Kaufmanns-Gerichte, 1925, S 63ff.

[5]) Bescheid, Reichsarbeitsblatt Nr. 18 vom 30. 6. 1921, S. 660.

[6]) Urteil des Gewerbegerichts Höchst, in „Deutsche Techniker-Zeitung" von 1922, Nr. 4, „Organisationszwang".

las Vertragsparteien des Tarifvertrages zwar auf Arbeitgeberseite einzelne Arbeitgeber oder eine oder mehrere Vereinigungen von solchen, auf Arbeitnehmerseite aber nur Vereinigungen auftreten; ebensowenig sind Arbeiter- oder Angestelltenausschüsse oder Arbeiterräte befugt, Tarifverträge abzuschließen, zum mindesten müssen Arbeitnehmer eines Betriebes oder Bezirkes eine Organisation bilden, und ihre Vertretung zum Abschluß eines Tarifvertrags ermächtigen.[1]) Die Frage, ob Tarifverträge auch für Nichtorganisierte genügende Geltung haben, also zwingendes Recht normieren, ist demnach zu verneinen.[2]) Diese Ansicht wird gestützt durch einen am 29. 8. 1919 gefällten Schiedsspruch des Berliner Gewerbegerichts, der die Tarifgebundenheit von Holzarbeitern nur für die Mitglieder der drei tarifschließenden Holzarbeiterorganisationen anerkannte[3]), somit Zugehörigkeit zur Organisation erforderte.[4]) Ebenso erklärte sich der Reichsarbeitsminister Schlicke bei einer Besprechung am 30. 10. 1919 über den Abschluß eines Tarifvertrages für den Steinkohlenbergbau in Rheinland und Westfalen dahin, daß Rechtsansprüche aus dem getätigten Tarife nur den Mitgliedern der vertragschließenden Organisationen, keinesfalls aber Außenstehenden zuständen.[5])

Hiergegen, daß Unorganisierte keinerlei Anrecht auf Errungenschaften der Organisationen haben, daß es also völlig im freien Ermessen

---

[1]) § 1 der Tarifverordnung vom 23. 12. 1918.

[2]) Die Zubilligung gewisser Vorteile auf Grund des Tarifvertrages nur für Organisierte (wie Lohnurlaub, Hausstands- und Kindergeld) als Organisationszwang verstößt gegen Art. 159 R.V. Vergl. „Koalitionszwang und Koalitionsfreiheit", in Deutsche Bergwerkszeitung von 1922, Nr. 295; Gl. Mg. Dr. G. Erdmann, Organisationsfreiheit oder Organisationszwang in „Der Maschinenmarkt" 1922, Nr. 37.

[3]) Ebenso Gewerbegericht Mülheim-Ruhr im Urteil vom 18. 12. 1919, in „Der Deutsche Metallarbeiter", Nr. 4, vom 24. 1. 1920, unter „Streiflichter".

[4]) Gl. Mg. Urteil des Gewerbegerichts Velbert, abgedruckt unter „Allgemeine Lohnfragen", „Unorganisierte erhalten keine Lohnerhöhung", in Deutsche Techniker Zeitung vom 21. 11. 1924, Nr. 30.

[5]) Vergl. in Analogie, Urteil des Arbeitsgerichts in Christiania vom 13. 2. 1922 im Mitteilungsblatt des Norwegischen Gewerkschaftsbundes, Januar-Februar 1922, abgedruckt in „Metallarbeiter-Zeitung" von 1922, 1. April, Nr. 13, wo es u. a. heißt: „Man kann in diesen Bestimmungen nicht einen Ausdruck dafür sehen, daß der Schiedsspruch auch die Sache der unorganisierten Arbeiter hat wahrnehmen wollen. Die Arbeiter und Betriebe, die außerhalb der Organisation stehen, die ein Tarifabkommen abgeschlossen haben, sind in keiner Beziehung an dieses gebunden."

der Arbeitgeber liegt, auch solchen Arbeitnehmern, die überhaupt nicht organisiert sind oder deren Organisationen an dem Tarifvertrage nicht beteiligt waren, dieselben Rechte einzuräumen, nimmt Karl Fuchs Stellung. Denn er sagt: „Die Wirkung der allgemeinen Rechtsverbindlichkeit des Tarifvertrages ist jedoch die, daß auch diejenigen Arbeiter, die nicht der Tariforganisation angehören, oder unorganisiert sind, Anteil haben an den im Tarifvertrag festgelegten Bedingungen. Selbst dann auch, wenn die „Allgemeinverbindlichkeit nicht besteht," setzt der Arbeitgeber den Unorganisierten in den gleichen Genuß der Tarifbedingungen, wie den organisierten Arbeiter".

Diese Rechtsauffassung von der Rechtsverbindlichkeit des Tarifvertrages ist durchaus irrig. Wie schon oben erörtert, trifft dies nur zu im Falle der Allgemeinverbindlichkeitserklärung[1]) auf Grund des § 2 der Tarifverordnung vom 23. 12. 1918.

Fuchs verkennt bei seiner Erörterung den Begriff der Unabdingbarkeit des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918, da er eine Folge der Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Sinne des § 2 dieser Verordnung einer durch § 1 ds. Verordnung nicht ausgesprochenen, jedoch hypothetisch möglichen Folge der Unabdingbarkeit gleichsetzt. Denn nur der für allgemein verbindlich erklärte Tarifvertrag bindet auch sämtliche unorganisierte Arbeitnehmer[1]), nicht der unabdingbare. Denn die Unabdingbarkeit bezieht sich nur auf die „beteiligten Personen". Diese sind aber gemäß § 1 Abs. 2 der Verordnung vom 23. 12. 1918 „Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen sind oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag geschlossen haben." Fuchs nimmt auch für sich nicht die Richtigkeit seiner Ansicht in Anspruch, denn er bemerkt am Schluß seiner Rechtsausführungen: „Für meine hier entwickelten Gedanken mache ich absolut keinen Anspruch auf Unanfechtbarkeit. Sie können aber vielleicht geeignet sein, einen Anstoß zu geben."[2])

---

[1]) Edel, Zwangsverbindlichkeit von Tarifverträgen, in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 1922, S. 73 ff., S. 163 ff.

Gleicher Ansicht Urteil des Kaufmannsgerichts Magdeburg vom 1. 10. 1919, inhaltlich abgedruckt in „Deutsche Hutmacherzeitung" von 1920, Nr. 14, unter dem Titel: „Gilt der Tarifvertrag auch für unorganisierte Arbeitnehmer?"

[2]) Karl Fuchs, Tarifvertrag und Unorganisierte in „Der Regulator" von 1923, Nr. 17.

Daß die Rechte aus dem Tarifvertrag nur den an diesem Tarifvertrag beteiligten Arbeitnehmerorganisationen zugutekommt[1]), entspricht auch dem Grundsatz der kollektiven Vertragsschließung[2]), d. h. daß nicht auf der Arbeitnehmerseite das einzelne Individium, sondern in erster Linie der Berufsverband, die Organisation oder eine Mehrheit koalierter Personen, wie Lotmar[3]) sagt, Träger von Rechten und Pflichten im Tarifverhältnis ist. Aus dieser Ungebundenheit der Nichtorganisierten an die Rechte aus Tarifverträgen, die mit tarifberechtigten Organisationen geschlossen werden, kann man jedoch keinen, auch nicht indirekten Organisationszwang folgern.[4]) Dagegen ist die Forderung der Doppeltarifierung ein Zwangsmittel der großen Arbeiterorganisationen zu dem Zwecke, die Anders- oder Nichtorganisierten von der Arbeitsannahme in den Tarifbetrieben möglichst solange abzuhalten, bis sie sich organisiert haben.

Ein solcher Tarifvertrag, der diese Tendenz zeigen und der die Arbeitgeber zur Nichteinstellung Anders- oder Nichtorganisierter ausdrücklich verpflichten würde, wäre als gegen Art. 159 R. V. verstoßend, ungültig. Die Einführung einer Doppeltarifierungsklausel wäre auch nicht mit den Bestimmungen der Verordnung vom 23. 12. 1918 vereinbar.

3. Die Rechtserheblichkeit von Organisationsklauseln in Tarifverträgen in bezug auf den Organisationszwang.

Die hier zur Erörterung stehende Organisationsklausel bedeutet in ihrer begrifflichen Qualität die Bestimmung in Tarifverträgen, daß sich der Arbeitgeber verpflichtet, nur organisierte Arbeiter einzustellen oder nur organisierten Arbeitern die im Tarifvertrag fest-

---

[1]) Anderer Meinung H. G. Held, Organisationsterror. in „Die Deutsche Arbeitgeber-Zeitung“ von 1922, Nr. 12.

[2]) Lotmar, Der Arbeitsvertrag, I. Bd., Leipzig 1902, S. 756.

[3]) Lotmar a. a. O. S. 764, 767.

[4]) Gegen den Organisationszwang, „Schlesische Zeitung“ von 1922, Nr. 94, wo es u. a. heißt: „Das Mittel der tariflichen Vereinbarung darf nicht zum Mittel des Organisationszwanges ausarten“; vergl. hierzu „Koalitionsfreiheit und Organisationszwang“ in Kölnische Zeitung von 1922, Nr. 148, Gl. Mg Kaskel, in einem Urteil (vom 28. Juli 1920) des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin, abgedruckt in „Der Werkmeister“, Nr. 39, vom 30. 9. 1921, unter dem Titel: „Koalitionsfreiheit, Koalitionszwang“.

gesetzten Vorteile zukommen zu lassen.[1]) Der Tarifvertrag müßte also eine genaue Umschreibung etwa in der Weise enthalten:

Nur den am Tarifvertrage beteiligten Arbeitnehmern stehen die Rechte aus den getroffenen Vereinbarungen zu. Die beteiligten Arbeitgeber werden nur solche Arbeitnehmer beschäftigen, die bei einer der Tarifgewerkschaften organisiert sind. Die Arbeitnehmer verpflichten sich, nur bei solchen Arbeitgebern Arbeit anzunehmen, die in der gleichen Weise organisiert sind.

Hieraus ergibt sich, daß der Arbeitnehmer sich einer Organisation anschließen muß, um überhaupt Arbeitsmöglichkeiten zu haben. Organisationsklausel als Organisationszwang. Eine grundsätzliche Unterscheidung zwischen „allgemeiner" und auf „bestimmte Berufsverbände" (wie z. B. freie Gewerkschaften) beschränkter „Organisationsklauseln" macht Biensfeldt[2]), spricht aber beiden die Rechtswirksamkeit zu. Zwar scheint ihm die Rechtsgültigkeit der zugunsten bestimmter Organisationen erlassenen Organisationsklausel zunächst zweifelhaft, kommt aber mit der Begründung, daß das gesamte Tarifrecht an bestimmte tarifberechtigte Organisationen gebunden ist, auch zu deren Rechtsmäßigkeit. Die Rechtsgültigkeit der „allgemeinen" Organisationsklausel begründet Biensfeldt, als a priori gegeben, damit, daß er die Freiheit des Sich-Nichtvereinigen-Brauchens dem Art. 124 und 159 R. V. mit Flatow[3]) als in diesen Normen enthalten, abspricht. In einem später verfaßten Aufsatz versucht Biensfeldt[4]) unter Heranziehung aller denkbaren Gesichtspunkte die Rechtswirksamkeit der Organisationsklausel nicht nur aus den Artikeln der Reichsverfassung nachzuweisen, sondern aus dem Betriebsrätegesetz, das keinen Anhalt für die Rechtswidrigkeit der Klausel böte,

---

[1]) Potthoff, Wesen und Ziel des Arbeitsrechts, Berlin 1922, S. 22, hält die Organisationsklausel vom organisatorischen Standpunkt aus für rechtmäßig, nicht dagegen vom Schuldrechtlichen.

[2]) Joh. Biensfeldt, Die Organisationsklausel, Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag, Reichsarbeitsblatt, Nichtamtlicher Teil, Nr. 19, vom 15. 7. 1921, S. 763 ff. Gl. Mg. Müller, „Die Organisationsklausel" usw., Reichsarbeitsblatt, Nichtamtlicher Teil, Nr. 19, S. 984 ff., bezüglich der Differenzierung und der Frage der Rechtsgültigkeit der allgemeinen Organisationsklausel, a. A. bezüglich der beschränkten Organisationsklausel.

[3]) Flatow, in „Die Neue Zeit", vom 18. 3. 1921, S. 598; derselbe in Kommentar z. B.R.G., Anmerkung 5 zu § 85.

[4]) Biensfeldt, „Die Organisationsklausel" in „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht", 1923, S. 533 ff.

und aus dem Tarifrecht im Hinblick auf seine wirtschaftspolitischen und sozialen Grundlagen. Auch Baum[1]) kommt nach eingehender Behandlung der Frage zu demselben Ergebnis wie Biensfeldt. Zur Belegung seiner Ansicht weist er die Zulässigkeit der Absperrungsklausel als seit Jahrzehnten als rechtsbestehend nach[2]) und seit der Revolution in Tarifverträgen der Konsumgenossenschaften, der Deutschen Kleinbahn u. a. Hieraus könne man eine Sittenwidrigkeit und Nichtigkeit des Organisationszwanges aus § 138 B. G. B. nicht herleiten, denn dieser stehe in „berechtigtem Zusammenhang mit dem Vertragszweck des Arbeitsvertrages“[3]). Es mag dahingestellt bleiben, ob diese Deduktion Rechtsbestand aufweisen kann oder nicht. Jedenfalls hat Baum Recht, wenn er die Schwierigkeit des Nachweises, daß die Organisationsklausel gegen die guten Sitten im Sinne des § 138 B. G. B. verstoße, hervorhebt. Und weil § 138 B. G. B. eben nicht den Tatbestand dafür abgibt, eine Entscheidung über die Rechtserheblichkeit der Organisationsklausel herbeizuführen[4]), nehmen die Gegner[5]) Baums, außer Sinzheimer und Gauß[6]), überhaupt keine Stellung zu der Frage der Anwendung des § 138 B. G. B. auf die Organisationsklausel.[7])

Nicht in der Sittenwidrigkeit der Organisationsklausel liegt ihr Problem, sondern, was zwar im Ergebnis, nicht aber in der Begriff-

---

[1]) Baum, Organisationszwang und Tarifvertrag, in neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1922, S. 23 ff.

[2]) v. Schulz, Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages, Bd. 2, S. 234 ff. v. Brentano, „Die Hilfe“, 12. Jahrg., S. 353; Huglin, Tarifvertrag, S. 49 (zitiert bei Baum a. a. O.); R.G.-Entscheidung vom 14. 10. 1900 (Warneyers Jahrbuch, Erg.-Bd. 2, S. 543, Nr. 556). R.G.E. Bd. 79, S. 225; Entscheidung des Oberlandesgerichts Nürnberg v. 13. 4. 1905, abgedruckt bei Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag, Bd. 2, S. 313 ff.

[3]) Anderer Meinung G. Held, Organisationsterror, a. a. O., jedoch ohne jegliche Begründung.

[4]) A. A. „Organisationszwang und Tarifvertrag“ in „Neues Stuttgarter Tageblatt“, 1923, Nr. 245.

[5]) Zimmermann, Koalitionsfreiheit und Organisationszwang, in Soziale Praxis, Nr. 6/7, S. 145, 161; Bühler, Organisationszwang und Tarifvertrag, N. Z. f. A. 1922, S. 158 ff. Meißinger, in „Arbeitgeber“ 1922, S. 92. Erdmann, in „Arbeitgeber“ 1921, S. 275. Heyde, Tarifvertrag und Organisationszwang in Soziale Praxis 1922, S. 418.

[6]) Gauß, Juristische Wochenschrift, 1921, S. 521 ff.

[7]) Kaskel (Arbeitsrecht 1925, S. 233) führt für die Nichtigkeit der Organisationsklausel als unzulässige Abrede gegen das gesetzliche Verbot des Artikels 159 R. V. verstoßend, den § 134 B.G.B. an.

lichkeit dasselbe ist, in der Rechtswidrigkeit. Dabei bildet aber sedes materiae der Tatbestand des Art. 159, 151, 124, 165 R.V. Und wenn man nun der Frage der Bejahung oder Verneinung der Rechtswidrigkeit von Organisationsklauseln bis auf den Grund nachgeht, bis in die letzten Entscheidungsmotive des Für und Wider bei den einzelnen Schriftstellern dringt, so handelt es sich im tiefsten Wesen um die unterschiedliche Einstellung der Interpreten zu der in den Art. 151, 159, 124, 165 R.V. enthaltene Frage des Sich-Nichtvereinigenbrauchens.[1]) Sieht man durch Art. 159 R. V. etc. das Recht, unorganisiert zu sein, als verfassungsmäßig gewährleistet an, so zwingt diese Anerkennung und Einstellung folgerichtig auch zur Verneinung der Frage der Rechtsgültigkeit der Organisationsklauseln in Tarifverträgen.[2]) Versteht man dagegen unter Vereinigungsfreiheit nur das Beitrittsrecht an einer Vereinigung, nicht aber das Recht des Sich-Nichtvereinigenbrauchens, so kommt man hierbei zu dem zwingenden Schluß der Bejahung der Frage der Rechtswirksamkeit von Organisationsklauseln.[3])

Diese unüberbrückbaren Anschauungen in der Literatur finden sich jedoch auch in der Praxis, namentlich in der verschiedener Länder. So erklärte das Ministerium des Innern des Freistaats Sachsen in Übereinstimmung mit dem Sächsischen Arbeitsministerium folgende Organisationsklausel des Tarifvertrages zwischen der Gemeinde Wiederitzsch und dem Gemeinde- und Staatsarbeiterverband für ungültig und, im Falle der Nichtaufhebung, den ganzen Tarifvertrag für nichtig[4]): „Die Gemeinde ist verpflichtet, nur solche

[1]) Gätcke, Das Vereinigungsrecht, Hamburg 1922, S. 31, konstruiert aus Artikel 114 und 118 R.V. die Widerrechtlichkeit der Organisationsklausel als Verletzung der „persönlichen Freiheit".

[2]) Gätcke, Das Vereinigungsrecht, Hamburg 1922, S. 27 ff. Melsbach, Deutsches Arbeitsrecht, Berlin 1923, S. 126. Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht 1921, S. 14. Groh, a. a. O. S. 43; Kohlhepp, Organisationszwang und Tarifvertrag, in „Der Wagen- und Karosseriebau", 1922, Nr. 4. Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz 8. Aufl. zu § 66, Anmerk. 8. Zimmermann a. a. O.; Bühler a. a. O.; Erdmann a. a. O.

[3]) Baum a. a. O., Biensfeldt a. a. O., Flatow a. a. O., Sinzheimer, Juristische Wochenschrift 1921, S. 304.

[4]) Sinzheimer, Juristische Wochenschrift, 1921, S. 305.

Im Ergebnis ebenso der Preußische Minister für Handel und Gewerbe: „Bestimmungen in Tarifverträgen, wonach nicht organisierte Arbeiter oder Angehörige anderer Berufsvereinigungen von der Beschäftigung in den Betrieben ausgeschlossen werden, sind ungültig", in „Stichworte des Arbeitsrechts" Bd. I S. 1.

Arbeiter einzustellen, die einer dem allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Organisation angehören“[1]). Dagegen hat das württembergische Ministerium die Organisationsklausel im Tarifvertrag der württembergischen christlichen und sozialistischen Eisenbahnverbände, als zu Recht ergangen bestehen lassen. Hier heißt es: „Die Eisenbahnverwaltung beschäftigt nur Arbeiter, die Mitglied einer gewerkschaftlichen Vereinigung von Arbeitnehmern sind. Die Verwaltung hat die Pflicht, von den Arbeitern den Nachweis der Organisationszugehörigkeit bei der zweiten Lohnzahlung nach der Einstellung zu verlangen.“[2]) [3]) Für den, der bei der Eisenbahnverwaltung als Arbeiter eintreten will, bedeutet dieser Passus Organisationszwang.

Die verschiedenartige Behandlung dieses Problems in Wissenschaft und Praxis beweist seine Ungeklärtheit durch einheitliche letztinstanzliche Entscheidung.[4]) Eine solche müßte sich allerdings einer der beiden Rechtsanschauungen anschließen. Begründen lassen sich beide Auslegungen, sowohl aus historischen, sozialpolitisch geltenden wirtschaftlichen und rechtlichen Gesichtspunkten heraus.

Ich möchte der Ansicht, die die Rechtswidrigkeit der Organisationsklauseln bejaht, beistimmen. Denn Organisationsklauseln tragen Organisationszwang in sich. Organisationszwang verstößt aber, da Art. 159 R. V. Organisationsfreiheit auch das Nichtorganisierens gewährt, gegen die Reichsverfassung.[5])

Nun meint Biensfeldt[6]), die Rechtmäßigkeit der Organisations-

---

[1]) § 13 dieses Tarifvertrages, abgedruckt in „Zeitschrift des Gewerkschaftsbundes der Angestellten“ von 1921, Nr. 15, unter dem Titel „Freigewerkschaftlicher Terror in Tarifverträgen“.

[2]) M. Ewerling, Schutz der gewerkschaftlichen Arbeit, in „Oberschlesische Volksstimme“ von 1922, Nr. 348.

[3]) A. A., Die Praxis des Reichsarbeitsministeriums: „Durch Entscheidung v. 29. 9. 1921 hat der Reichsarbeitsminister es ausdrücklich abgelehnt, diejenige Bestimmung eines Tarifvertrages, die für die Einstellung eines Arbeiters die Organisationsangehörigkeit als Voraussetzung festlegte, für allgemein verbindlich zu erklären“, in „Gummiwelt“ von 1922, Nr. 49/50 unter dem Titel „Koalitionsfreiheit“.

[4]) Das Reichsgerichtsurteil vom 6. 4. 1922 in „Das Schlichtungswesen“ 1923 1 f., sehe ich als solche nicht an, da hier die Klausel als unter § 826 B. G. B. fallend, erachtet wird.

[5]) F. Goerrig, Die Zulässigkeit der Organisationsklauseln. W. Priebe, Koalitionsfreiheit und Tarifvertrag, in „Das Schlichtungswesen“, S. 1 und 61, 1923.

[6]) Biensfeldt, Die Organisationsklausel, Neue Zeitschr. f. Arbeitsrecht, S. 544.

klausel ergebe sich nicht allein aus der Reichsverfassung, wie oben schon erwähnt, als eine Einrichtung des Tarifrechts, aus diesem und seinen sozialen und wirtschaftspolitischen Grundlagen. Weiterhin stellt er aber fest, daß aus der scharfen Scheidung zwischen Berufs- und Betriebsverband[1]) die Unanwendbarkeit der Bestimmungen der §§ 78 Ziff. 8 und 81 B. R. G. für das Problem der Organisationsklausel hervorgehe.[2]) Im übrigen glaubt Biensfeldt die Rechtswidrigkeit der Organisationsklausel, die Gätcke[3]) aus dem Betriebsrätegesetz folgert, mit der Bemerkung, daß Gätcke den wesentlichen Unterschied zwischen der Richtlinienvereinbarung, der Betriebsvereinbarung und dem Tarifvertrag verkennt, in eine Rechtswirksamkeit umgestalten zu können. Diese sozialen und wirtschaftspolitischen Grundlagen des Tarifrechts, die Biensfeldt für die Erhärtung seiner Ansicht ins Treffen führt, können nicht geeignet sein, eine Begründung für die Rechtmäßigkeit der Organisationsklausel in Tarifverträgen abzugeben.

Es läßt sich aus dem Betriebsrätegesetz „allgemein" überhaupt die Frage der Rechtserheblichkeit der Organisationsklauseln nicht entscheiden. Denn da den betreffenden §§ 78 Ziff. 8 und 81[4]) lediglich ergänzende Wirkung zugesprochen ist, kommen allein für die allgemeine Prüfung und Entscheidung dieser Frage die einschlägigen Tatbestände der Reichsverfassung in Betracht. Es mag wohl zutreffend sein, in bestimmten Fällen aus der Praxis das Betriebsrätegesetz heranzuziehen; jedoch möchte ich bei der theoretischen Betrachtung seine ergänzenden Normen nicht verwenden, für eine Begründung, die allein aus zwingenden prioristischem Recht gewonnen werden kann.

4. Vertragsstrafe und Kündigungsfrist als Bindung beim Austritt aus der Organisation, in ihrer Beziehung zum Organisationszwang.

Die Frage, ob der Austritt aus einer Organisation von der Innehaltung eines bestimmten Zeitpunktes, einer Kündigungsfrist

[1]) Über die Begründung der Differenzierung der Begriffe, vergl. Kaskel, Das neue Arbeitsrecht, Berlin 1920, S. 162 f.; noch eingehender Kaskel, Arbeitsrecht 1925, S. 228 ff., 240 ff.

[2]) Biensfeldt a. a. O. S. 536/7.

[3]) Gätcke a. a. O. S. 32.

[4]) Es handelt sich dabei nur um die spezielle Frage der Einstellung von Arbeitnehmern in Betrieben.

oder von der Festsetzung einer Vertragsstrafe abhängig gemacht werden darf, ist nach den bisherigen Erörterungen folgerichtig zu verneinen.

Denn da ich die Ansicht vertreten habe, daß der Art. 159 R. V. auch die Freiheit des Sich-Nicht-Vereinigenbrauchens mitumfaßt, so stellt sich die Bindung einer Kündigungsfrist als Vertragsstrafe beim Austritt aus einer Organisation als Organisationszwang und somit als rechtswidrig dar.[1]) Ferner ist oben die Aufhebung des § 152 G. O. durch Art. 159 R. V. erörtert worden. Auch hieraus ergibt sich, daß es dem organisierten Arbeitnehmer freigestellt bleiben muß, jederzeit seinen Austrittswillen zu erklären. Eine Behinderung durch Vertragsstrafe oder Kündigungsfrist ist, als gegen die Verfassung verstoßend, rechtswidrig.

Die Rechtsbeständigkeit einer in dieser Beziehung festgesetzten Vertragsstrafe und Kündigungsfrist wäre nur auf dem Wege der gesetzmäßigen Änderunng des Art. 159 R. V. denkbar.[2])

5. Vertretungen der Organisationen im Reichswirtschaftsrat und vor Gericht als indirekter Organisationszwang.

Die verschiedene Wertung der Arbeiterorganisationen durch die Regierung und Reichstagsmehrheit ersieht man aus der Zusammensetzung der Arbeitnehmergruppe im Reichswirtschaftsrat. Denn diese besteht nur aus Abgeordneten der in der Zentralarbeitsgemeinschaft zusammengeschlossenen Gewerkschaften. Alle anderen Organisationen angeschlossenen Arbeitnehmer oder Nichtorganisierte sind im Reichswirtschaftsrat nicht vertreten. Wollen diese nicht verzichten auf eine Vertretung in einer gesetzgebenden Körperschaft, so müssen sie allerdings den von der Regierung bevorrechtigten Organisationen beitreten. Jedoch kann darin kein Organisationszwang erblickt werden. Wenn auch einige Organisationen im Reichswirtschaftsrat nicht vertreten sind, so stellt sich das Vertretensein immer

[1]) Vergl. Urteil des Landgerichts Leipzig vom 9. 2. 1924, das eine Kündigungsfrist von 6 Monaten als gegen Art. 159 R. V. verstoßend als unwirksam erklärte und Urteil des Amtsgerichts Dresden v. 11. 12. 1923, das die Frage weder bejahte noch verneinte, sondern wirtschaftspolitisch argumentiert: die Festsetzung einer angemessenen Frist gehöre zum Lebensinteresse jeder größeren Vereinigung. (Zitiert von Groh, N. Z. f. A., 1925, Heft 1, S. 4.)

[2]) Groh, a. a. O., N. Z. f. A., 1925, Januar-Heft 1, S. 6.

noch nicht als ein einer Organisation zustehendes Recht dar. Aus diesem Grunde kann eine Vertretung nur bestimmter Organisationen im Reichswirtschaftsrat nicht den Zwang für die Arbeitnehmer bilden, sich diesen dort vertretenen Organisationen anzuschließen. Dieses sind besondere Vorteile, die die in der Zentralarbeitsgemeinschaft zusammengeschlossenen Gewerkschaften für sich im Wirtschaftsleben erkämpft haben. Zur weiteren Charakterisierung führe ich nur die Verordnung zum Gewerbegerichtsgesetz vom 14. Januar 1922[1]) an, wonach Gewerkschaftssekretäre als Parteivertreter vor den Gewerbegerichten zugelassen sind. Der organisierte Arbeiter hat durch seine Zugehörigkeit also den Vorteil, sich vor den Gerrichten vertreten lassen zu können, ohne selbst zum Termin zu erscheinen und Gewähr für sachkundige Prozeßführung, während der Unorganisierte dieses Vorteils verlustig geht. Diesen Vorteilen kann man jedoch lediglich das Kriterium wirtschaftlicher Besserstellung, nicht aber das des Zwanges zur Organisation, wie Held[2]) meint, beilegen.

Ausblick.

Die vielseitige Betrachtung des Problems des Organisationszwanges in historischer, wirtschaftlicher und juristischer Würdigung hat gezeigt, daß mit der fortschrittlichen Entwicklung unseres Wirtschaftsgetriebes und der Industrie ein Zusammenschluß der Arbeiter zu Organisationen notwendige Folge und Postulat geworden ist. Diese Tendenz zur Vereinigung ist einmal in dem Bewußtsein des einzelnen, für sich als solcher weder wirtschaftliche noch soziale Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen und durchkämpfen zu können, begründet, andermal in dem nicht zu überbrückenden Gegensatz zwischen „Kapital und Arbeit", wie Weber[3]) sich ausdrückt.

---

[1]) Reichsgesetzblatt 1922 I. S. 156. Zugelassen werden Vertreter von Vereinigungen von Arbeitern, insbesondere Gewerkschaftsbeamte, soweit sie für Mitglieder der vertretenen Vereinigung auftreten und nicht außer für die Vereinigung oder ihre Mitglieder auch für andere Personen vor Gericht gegen Entgelt tätig werden.

[2]) Held, H. G., Organisationsterror, a a. O.

[3]) Weber, A., Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, S. 2 ff.

Dieser Gegensatz, der durch die Organisationstätigkeit eine starke Spannung erhält, ist in letzter Zeit in gemilderter Form in Erscheinung getreten. Jedoch ist eine solche Beruhigung und Stetigkeit, die aus den Organisationen nach oberflächlicher Beurteilung hervorblickt, nur eine scheinbare. In Wirklichkeit sind die Organisationen in dauernder Arbeit bemüht, Kräfte und Machtmittel zu sammeln, um für ihre Mitglieder und Genossen bessere und gesundere, ihrem Menschheitsideal entsprechende Lebensbedingungen zu schaffen.

So hat denn auch die Arbeitnehmerschaft zum weitaus größten Teil die hohe soziale Bedeutung und den wirtschaftlichen uud politischen Zweck des Zusammenschlusses zu Organisationen eingesehen und erkannt.

In engem Zusammenhang damit steht das Bestreben, gegen den Nichtorganisierten Aufklärungsarbeit zu verrichten, ihm bestimmte Gesinnung für die Gemeinschaft und Hoffnung auf Fortkommen in ihm zu wecken. Die Erwartungen, die der einzelne in die Kraft der Organisation setzt, müssen immer von neuem angeregt und erhalten werden.

Wie wir gesehen haben, dürfen jedoch solche Mittel nur im Rahmen des rechtlich und, unter der Idee des Kulturstaates betrachtet, auch moralisch Zulässigen bleiben. Sie dürfen, um nicht gegen Gesetze und die sittliche Gemeinschaftsordnung zu verstoßen, nicht in einen Zwang ausarten, sei es in welcher Art. Denn auch dem Arbeiterindividuum muß die Freiheit des Handelns und Wollens gewährleistet sein. Ebenso wie in allen Berufen menschlicher Tätigkeit sich Individuen finden, die einen Anschluß an eine Gemeinschaft oder Zusammenschluß in Vereinigungen für sich nicht als fördernd und zweckmäßig betrachten, so muß es auch in der Klasse der Arbeitnehmer einem jeden überlassen bleiben, sich selbst für stärker als die Organisation oder seinen Beitritt zur Organisation als für ihn nicht dienlich oder nützlich einzuschätzen.

Diese Ansicht entspricht auch dem Gedanken der Gleichheit der Rechte[1]) und der Freiheit menschlichen Tuns und Wirkens. Eine Gesetzgebung, die sich dahin ausließe, den Organisationszwang in allen seinen Formen zu dulden und zu billigen, wäre zwar der Rechtsordnung eines bolschewikischen Staates adäquat, würde aber

[1]) Jeder hat das gleiche Recht, ja oder nein sagen zu können.

dem Grundsatz der freien Entfaltung menschlicher Fähigkeiten und Eigenschaften, der individualistischen Staatsform, auf das gröbste widersprechen. Selbst wenn die Notwendigkeit des Bestehens der Organisationen und die Besserstellung des einzelnen durch sie sanktioniert wäre, so muß es trotzdem de lege ferenda allen Einzelwesen anheimgegeben bleiben, diese Notwendigkeit oder Besserstellung zu erkennen und ihrer besonderen Erkenntnis gemäß zu handeln. Der Wert der Organisation an sich ist unverkennbar groß, die Einstellung des einzelnen dazu jedoch Frage seiner ganz besonderen Art und Denkungsweise.